

COMUNE DI PELAGO
(Provincia di Firenze)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2012. **Relazione illustrativa**

Prot. 11396

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa : 20.12.2012 Accordo: 11.2.2013
Periodo temporale di vigenza		Anno 2012
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dr. Giuliano Migliorini Vice segretario dell'Ente Rag. Mariano Pinzauti Responsabile Servizio Finanziario dell'Ente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-F.P. , CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP-SULPM Firmatarie della preintesa: _CGIL FP,CISL FP,RSU dell'Ente Firmatariedelcontratto: RSU dell'Ente
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2012.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data 15 gennaio 2013
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Sì con deliberazione della giunta comunale n. 71 del 31.7.2012
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del Dlgs. 150/2009
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? L'Ente non ha istituito l'OIV non essendovi tenuto ai sensi dell'art. 16 del Dlgs. 150/2009 ed ha confermato il Nucleo di valutazione. La relazione sul piano della performance 2012 sarà redatta e quindi sottoposta a validazione da parte del Nucleo di valutazione entro il 30 giugno 2013 come previsto dal sistema di valutazione della performance approvato con deliberazione giunta comunale n. 68/2011.
Eventuali osservazioni: -la sottoscrizione dell'accordo è stata autorizzata con deliberazione della giunta comunale n. 6 del 22.1.2013		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Le parti:

- 1) prendono atto e concordano sulla corretta quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione del Responsabile del Servizio Affari Generali n. 65 del 1.12.2012 (la costituzione provvisoria del fondo era stata effettuata con determinazione del medesimo responsabile n. 14 del 14.3.2012).
- 2) concordano sulla corretta destinazione e attribuzione delle risorse in relazione ai vari istituti contrattuali in conformità al CCDI 25.7.2005 come adeguato ai sensi dell'art. 65 del Dlgs. 165/2001 con l'accordo sottoscritto in data 30.12.2011.
- 3) verificano che risulta disponibile per la contrattazione decentrata annuale 2012 la somma di €. 42.253,86 da destinare alla produttività collettiva/ individuale e per remunerare le particolari responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett. f) e lett. i) del ccnl 1.4.99
- 4) Stabiliscono di destinare alla produttività collettiva e individuale, in conformità al punto 3.8 dell'accordo per l'adeguamento del vigente CCDI sottoscritto in data 30.12.2011 che rinvia al sistema di valutazione della performance approvato con deliberazione della g.c. n. 68/2011, la somma di €. 25.520,00=
- 5) stabiliscono di destinare a remunerare le specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett. f) e lett. i), in conformità ai criteri stabiliti ai punti 3.6 e 3.7 dell'accordo per l'adeguamento del vigente CCDI sottoscritto in data 30.12.2011 e in relazione alla struttura organizzativa dell'Ente per l'anno 2012, la somma di €. 17.014,86=.

Allegato TAB. A Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo.

Allegato TAB. B Contiene la tabella analitica di destinazione delle risorse del fondo.

Allegato TAB. C Contiene la descrizione della struttura organizzativa ai fini delle particolari responsabilità

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	25.520,00
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali (importo storicizzato periodo 2000/2009)	59.406,06
Art. 17 comma 2 lett. a) servizio apertura e chiusura cimiteri comunali	4.500,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	13.700,00
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	5.750,60
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	16.533,00

Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, inc. ici, comp. Istat cens. popolazione.)	18.176,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	481,80
Art.208 c.d.s Previdenza complem. Polizia municipale	3.000,00
Art.13 ccnl 22.1.2004 salario access. personale comandato all'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve per gestione Associata SUAP	678,15
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	22.257,60
totale	170.002,27

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto per la valutazione e la quantificazione della premialità del personale si applica il Sistema della Performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 68 del 28.6.2011 contenente il sistema di valutazione dei responsabili dei servizi titolari di p.o. e il sistema permanente di valutazione dei dipendenti.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

La preintesa non prevede nuove progressioni economiche in quanto esse sono sospese per il triennio 2011-2013 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività collegati alla istituzione di nuovi servizi e al miglioramento di quelli esistenti oltre al mantenimento del livello delle attività e dei prodotti standard per l'anno 2012, indicati e descritti nel piano triennale della performance 2012/2014 approvato con deliberazione della giunta comunale n. 71, si attende un significativo incremento della produttività del personale dell'Ente che permetta di raggiungere gli obiettivi sopra indicati nonostante il ridotto numero di dipendenti (dotazione organica, rideterminata in conformità all'art.34 della legge 289/2002 successivamente riconfermata con verifica ai sensi dell'art. 1 comma 33 della legge 311/2004 e in base ai parametri del DPCM 15.12.2006, composta da n. 56 posti, di cui coperti n. 48, cessazione nel primo sem. 2012 di 2 ulteriori unità portando il n. dei dipendenti in servizio a 46 con un rapporto dipendenti/popolazione di 1/167, n. 3 assenze per maternità non sostituite, presenza tra i 46 dipendenti di n. 3 par- time 50%, di cui 1 al 76,40%, 1 al 67% e 1 all'83,33% che riduce di fatto l'effettiva dotazione in servizio a n. 44 dipendenti.)

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili)

Il piano della performance 2012 è stato trasmesso al Revisore unico dell'Ente, al Nucleo di valutazione ed è pubblicato sul sito internet dell'Ente nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" alla voce "Sistema della performance".

Pelago, 27.12.2012

Il Responsabile del Servizio Affari Generali

Dr. Giuliano Migliorini

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'GM', with a long horizontal line extending to the right from the end of the signature.