

COMUNE DI PELAGO
(Provincia di Firenze)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999,
ACCORDO in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2014. - **Relazione illustrativa**

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 : 18.11.2014 Accordo: 10/12/2014
Periodo temporale di vigenza		Anno 2014
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- F.P. , RSU dell'Ente Firmatarie del contratto: CGIL F.P., RSU dell'Ente
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2014.
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? SI in data 25.11.2014
		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 SI con deliberazione della giunta comunale n. 84 del 5.11.2014
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? il Piano per la Trasparenza e la Prevenzione della Corruzione (PTPC) di cui il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI) costituisce una sezione ai sensi della legge 190/2012, è stato approvato con deliberazione della giunta comunale n. 4 del 30.1.2014.
		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. E' stato adempiuto alle pubblicazioni di cui al comma 8 in base al Dlgs. 33/2013. 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 2014 sarà redatta e quindi sottoposta a validazione da parte del Nucleo di valutazione entro il 30 giugno 2015 come previsto dal sistema di valutazione della performance approvato con deliberazione della giunta comunale n. 68 del 28.6.2011

Il modulo 1.1 è stata aggiornato in data 10.12.2014 a seguito sottoscrizione dell'accordo

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 della Responsabile del Servizio Associato del personale dell'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve, della quale fa parte anche il Comune di Pelago, n. 12 del 11.11.2014.
- 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 2014 la somma di €. 44.669,63 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 €. 28.709,63=
- 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 2013, la somma di €. 15.960,00=.

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	28.709,63
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali (importo storicizzato periodo 2000/2009)	54.428,18
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	13.500,00
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	5.406,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	15.360,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, incentivi ICI, comp. Istat)	8.000,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	600,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	21.390,49
Art.13 ccnl 22.1.2004 salario accessorio per il personale assegnato all'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve per le gestioni Associate	3.539,51
TOTALE	155.433,81

* 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 sospensione estesa ex lege anche all'anno 2014.

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 2014, indicati e descritti nel piano della performance 2014 approvato con deliberazione della giunta comunale n. 84 del 511.2014, si attende un significativo incremento della produttività del personale dell'Ente che permetta di raggiungere gli obiettivi assegnati 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 stabiliti con DPCM 15.12.2006), costituita da n. 55 posti, di cui coperti fino al 30.9.2014 n. 46, con un rapporto dipendenti/popolazione di 1/167*.

Tale consistenza risulta peraltro diminuita in quanto tra i 46 dipendenti sono presenti n. 5 dipendenti in par-time, (dei quali n. 3 al 50%, n. 1 al 76,40%, n. 1 al 67% e n. 1 all'83,33%), il che riduce di fatto il personale effettivamente in servizio a meno di 44 dipendenti. A ciò deve aggiungersi la presenza nel corso dell'anno 2014 di n. 2 dipendenti che usufruiscono di congedi parentali post partum. Non è stata effettuata nel 2014 alcuna assunzione di personale temporaneo, mentre dal 1.10.2014 è stata assunta una unità di assistente amministrativo cat. C1 a tempo indeterminato. A partire quindi dal 1.10.2014 il rapporto dipendenti/popolazione passa a 1/164.

*Il rapporto medio nazionale dipendenti/popolazione nei comuni è di 1/140 quale risulta dalla rilevazione dei dipendenti degli enti locali 2012 del Ministero dell'Interno. Si consideri inoltre che con Decreto del Ministero dell'Interno del 24.7.2014 (G.U. n. 186 del 12.8.2014) è stato stabilito che, per il triennio 2014-2016, per i Comuni in condizioni di dissesto finanziario- **condizione che non ricorre per il Comune di Pelago** - ricompresi nella fascia tra 3.000 e 9.999 abitanti, il rapporto dipendenti/popolazione non può essere superiore a 1/151.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Il piano della performance 2014 è stato trasmesso al Revisore unico dell'Ente, al Nucleo di valutazione ed è pubblicato sul sito internet dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione performance ai sensi del Dlgs. 33/2013.

Pelago, 19.11.2014

Il Responsabile del Servizio Affari Generali

Dr. Giuliano Migliorini

