

## COMUNE DI PELAGO

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999 P  
**ACCORDO** in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2016. -  
**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 : 5.10.2016 Accordo: 18.10.2016	
Periodo temporale di vigenza		Anno 2016	
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 preintesa: CGIL- F.P. ,UIL F.P., RSU dell'Ente Firmatarie contratto: CGIL-F.P.,UIL-F.P., RSU Ente	
Soggetti destinatari		Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2016.	
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? <b>SI in data 7.10.2016</b>	
		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 <b>SI con deliberazione della giunta comunale n. 37 del 27.4.2016</b>
			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 triennale per 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, successivamente adeguato con deliberazione della giunta n. 8 del 11.2.2015 e aggiornato con deliberazione della giunta n. 3 del 28.1.2016
			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 la nomina del Nucleo di valutazione. La relazione sul piano della performance 2016 sarà redatta e quindi sottoposta a validazione da parte del Nucleo di valutazione entro il 30 giugno 2017 come previsto dal Sistema di valutazione della Performance approvato con deliberazione della giunta comunale n. 68 del 28.6.2011	

Con delibera della giunta comunale n. 57 dell'11.10.2016 è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva 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 costituzione del fondo effettuata dall'amministrazione con determinazione della Responsabile del Servizio Associato del personale dell'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve n. 26 del 22.6.2016 per un importo complessivo di €. 146.048,00;
- 2) concordano sulla corretta destinazione e attribuzione delle risorse in relazione agli istituti contrattuali già disciplinati 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) prendono atto che risulta disponibile per la contrattazione decentrata annuale 2016 la somma di €. 37.532,00=;
- 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 €. 21.732,00=;
- 5) Stabiliscono di destinare a progressioni orizzontali la somma di €. 2.500,00=. Per quanto riguarda l'attribuzione delle progressioni rinviando alle procedure e modalità previste al punto 3.9 del CCDI del 30.12.2011 che risultano conformi alle previsioni di cui all'art. 5 del ccnl 31.3.1999 e all'art. 23 comma 2 del Dlgs. 150/2009; Concordano, a modifica del ccdi 30.12.2011, sull'utilizzo di una unica scheda per la valutazione.
- 6) stabiliscono di destinare alle specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett. f) e lett. i) ccnl 1.4.99, 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 2015, la somma di €. 13.300,00=;

Allegati:

- a) tabella analitica della costituzione del fondo.
- b) tabella analitica di utilizzazione delle risorse del fondo.
- c) 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	21.732,00
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali (importo storicizzato periodo 2000/2009 e anno 2015)	57.523,00
Art. 17 comma 2 lett. a) progetto servizio apertura e chiusura cimiteri comunali	3.600,00
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	12.700,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, incentivi ICI, comp. Istat )	5.000,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – indennità per deleghe anagrafe e stato civile	600,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	20.144,00
Art.13 ccnl 22.1.2004- salario accessorio per il personale assegnato all'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve per la gestione associata del Centro unico appalti	1.700,00
Art. 5 CCNL 31.3.1999 – progressioni orizzontali 2016	2.500,00
art. 23 CCNL 14.9.2000- Reperibilità del personale della gestione associata protezione civile dell'Unione di comuni valdarno e valdisieve	1.643,00
Totale	146.048,00

## 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 di Valutazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 68 del 28.6.2011 in conformità alle disposizioni del Dlgs. 150/2009, contenente il sistema di valutazione della performance dell'Ente, dei responsabili dei servizi titolari di p.o. e il sistema permanente di valutazione di tutto il restante personale.

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

Per le progressioni economiche orizzontali da effettuarsi nel corrente anno è prevista una spesa di € 2.500,00= finanziata utilizzando le risorse stabili disponibili del fondo che ammontano nel loro complesso, dedotte le quote per indennità di comparto e per le progressioni orizzontali pregresse, a € 18.497,00=. L'attribuzione avverrà nei confronti di una quantità molto limitata di personale e in modo selettivo così come previsto dal punto 3.9 del CCDI del 30.12.2011 in conformità all'art. 5 del ccnl 31.3.1999, all'art. 23 comma 2 del Dlgs, 150/2009 e al Regolamento comunale per le progressioni orizzontali.

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 all' istituzione di nuovi servizi e al miglioramento di quelli esistenti oltre al mantenimento del livello delle attività e dei prodotti standard per l'anno 2016, indicati e descritti nel piano della performance 2016 approvato con deliberazione della giunta comunale n. 37 del 27.4.2016, si attende un significativo incremento della produttività del personale dell'Ente che permetta di raggiungere gli obiettivi assegnati nonostante il ridotto numero di dipendenti. Si consideri che la 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) è costituita da n. 54 posti, di cui coperti n. 44, determinando l'esistenza nell'Ente di un rapporto dipendenti/popolazione di 1/174\*. Tale consistenza risulta peraltro di fatto ulteriormente diminuita in quanto tra i 44 dipendenti sono presenti n. 5 dipendenti in part-time, (dei quali n. 3 al 50%, n. 1 al 76,40%, e n. 1 all'83,33%), il che riduce di fatto il personale effettivamente in servizio a meno di 42 dipendenti. A ciò deve aggiungersi la presenza nel corso dell'anno 2016 di n. 2 dipendenti che usufruiscono di congedi parentali post partum. Non è stata effettuata né risulta programmata nel 2016 alcuna assunzione di personale a tempo determinato.

\*Il rapporto medio nazionale dipendenti/popolazione nei comuni è di 1/145 (rapporto ANCI/IFEL " Il personale dei comuni 2015" elaborato in base ai dati del conto annuale forniti da ISTAT e MEF) .

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Il piano della performance 2016 è stato trasmesso al Nucleo di valutazione ed è pubblicato sul sito internet dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione performance, ai sensi del Dlgs. 33/2013.

Il Responsabile del Servizio Affari Generali

Dr. Giuliano Migliorini

