

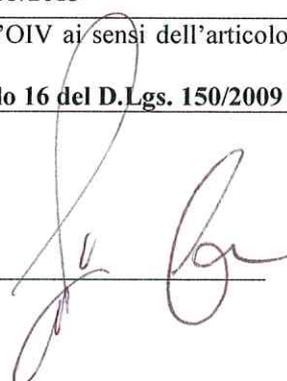
COMUNE DI ISOLA VICENTINA
(Provincia di VICENZA)

Contratto collettivo decentrato integrativo in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2015.

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 : 17/12/2015 Contratto : 30/12/2015
Periodo temporale di vigenza		Anno 2015
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica : Presidente: Segretario/Direttore Generale : PELLE' DOTT.MICHELANGELO Responsabile Sett.Amm.vo/Contabile : DAL SANTO DOTT.ETTORE Componenti :Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione : CGIL-CISL Firmatarie della preintesa: CGIL-CISL- Firmatarie del contratto: CGIL-CISL
		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2015. b) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettera d),e),f) del CCNL 31.3.1999;
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 18/12/2015 _____ Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli :
	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 Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009. Il Bilancio, l'allegata Relazione previsionale e programmatica, il Piano esecutivo di gestione (PEG) contengono gli elementi per il piano delle performance. Il PEG è stato approvato con deliberazione n. 137 del 16/05/2015.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, delibera di G.C. n.6 del 27/01/2014
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Articolo abrogato dal Decreto Leg.vo n.33/2013
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009



Eventuali osservazioni :

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 decentrato integrativo anno 2015

La politica per lo sviluppo delle risorse umane si sviluppa all'interno del CCDI 2013-2015 del 04/02/2013 sulla base delle seguenti disposizioni:

Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è stato costituito e contrattato nei modi e nelle forme previsti dal contratto collettivo di lavoro vigente e ripartito per quanto riguarda le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale sulla base delle schede di valutazione approvate con CCDI 2013-2015 del 04/02/2013, redatte dai Responsabili di Settore e distinte per categoria.

Indennità diverse

Sono previste le seguenti indennità con i rispettivi importi:

Indennità di responsabilità art.17 c.2 lett. f) del CCNL 01.04.1999

Tali indennità sono previste per compensare in misura non superiore ad Euro 2.500,00 annui lordi l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale opportunamente incaricato e si propone di attribuire i seguenti compensi annui:

Categoria B: da euro 760,00 ad euro 1.000,00

Categoria C: da euro 1.001,00 ad euro 1.250,00

Categoria D: Da euro 1.251,00 ad euro 1.500,00

Vicari, da euro 1.500,00 ad euro 2.500,00

Particolari responsabilità vengono riconosciute nella somma annua di Euro 400,00 al personale addetto alla squadra manutentiva e agli addetti all'assistenza domiciliare.

L'indennità di responsabilità ha natura ricorrente ed è erogata mensilmente.

La quantificazione tiene conto dello specifico incarico, delle responsabilità, dell'impegno necessario e della valutazione comparativa di tutti gli incarichi distribuiti nell'ambito della realtà organizzativa dell'Ente.

Indennità per specifiche responsabilità art.17 c.2 lett. i) del CCNL 01.04.1999

Tali indennità sono riconosciute nella misura massima di Euro 300,00 annui da corrispondere mensilmente ai dipendenti formalmente delegati alle funzioni di Ufficiale di Stato civile ed Ufficiale di Anagrafe, Responsabile dei tributi, Addetti all'Urp, Messi notificatori ed operatori della Protezione Civile.

Indennità di rischio art.17 c.2 lett. d) del CCNL 01.04.1999

L'indennità, già prevista dall'art.37 del CCNL del 14/09/2000, è determinata in Euro 30,00 mensili lordi commisurata all'effettiva presenza in servizio e da corrispondere a chi svolge servizio che comporta l'utilizzo giornaliero di automezzi, servizio lungo le strade e in cantieri all'aperto, servizi cimiteriali in genere e servizi a contatto con particolari situazioni socio-sanitarie.

Indennità di maneggio valori art.17 c.2 lett. d) del CCNL 01.04.1999

L'indennità, già prevista dall'art.36 del CCNL del 14/09/2000, corrisponde ad un'indennità giornaliera da un minimo di euro 0,52 ad un massimo di euro 1,55, commisurata all'effettiva presenza in servizio e proporzionata al valore medio annuo dei valori maneggiati giornaliero.

Per tale indennità si prevede quindi il seguente criterio di erogazione:

- 1 euro/giorno a chi maneggia valori mediamente pari o superiori a 6.001,00 euro annui;
- 0,52 euro/giorno a chi maneggia valori mediamente compresi da 2.000,00 a 6.000,00 euro annui.

L'importo viene erogato annualmente, a consuntivo.

Per quanto non previsto in questo contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

B) quadro di sintesi delle modalità previsionale di utilizzo delle risorse da parte della contrattazione integrativa

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	15.011,49
Oneri per progressioni orizzontali attribuite negli anni precedenti	48.463,96
Oneri per progressioni orizzontali attribuite nell'anno	-
Indennità di rischio	1.075,00
Indennità di disagio	-
Indennità di maneggio valori	900,00
Indennità per particolari responsabilità art.17 c. 2 lett. f)	25.596,32
Indennità per particolari responsabilità art.17 c. 2 lett. i)	1.000,00
Indennità di turno	-
Risorse per specifiche disposizioni di legge	10.500,00
Produttività art.17 c.2 lett.a)	7.685,60
Indennità di disponibilità	60,00
Totale	110.292,37

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

Si stabilisce di erogare le risorse decentrate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione già approvato con CCDI del 17.10.2005 e riconfermato dal CCDI del 04/02/2013, in coerenza anche con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

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

Non sono previste nuove progressioni economiche.

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

L'obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è la destinazione delle risorse disponibili per finalità utili e necessarie e che migliorino l'efficacia e l'efficienza dei servizi offerti al cittadino, soprattutto alla luce delle disposizioni introdotte dal D.Lgs n.150 del 27/10/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico con particolare riferimento al Titolo III concernente il merito ed i premi di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni come previsto dal Decreto Lgs. 33/2013.

In data 04 febbraio 2013 è stato stipulato il contratto decentrato integrativo 2013-2015 prevedendo comunque che quanto regolamentato dal contratto stesso rimanga in vigore fino a successivo nuovo accordo.

Gli istituti previsti dal CCDI 2013-2015 sono coerenti con le nuove disposizioni in materia introdotte dal D.Lgs n.150/2009.

In sede di contrattazione si è provveduto nel seguente modo:

- Sono stati confermati gli istituti previsti dal CCDI 2013-2015;
- In merito alla premialità collettiva sono stati mantenuti i progetti e gli obiettivi ritenuti utili per l'Amministrazione, come previsti dal piano degli obiettivi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.137 del 15/06/2015;
- In merito alla produttività individuale, è stato salvaguardato il principio previsto dall'art.7, c.5, del D.Lgs n.165 del 2001, per cui le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese ed effettivamente utili per l'Amministrazione stessa;
- Sono state previste risorse variabili aggiuntive, con deliberazione di Giunta n.41 del 24.02.2015, di cui all'art.15 comma 2 del CCNL del 01.04.1999 nel rispetto delle norme vigenti.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Data 17/12/2015

Il Segretario Generale
Pellè dott. Michelangelo

Il Resp.Sett.Amm.vo/Contabile
Dal Santo dott. Ettore