



COMUNE DI SAN BIAGIO DI CALLALTA

PROVINCIA DI TREVISO

P. I.V.A. 00571430263

Cod. Fisc.80009250269

ACCORDO CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA 2015

Si evidenzia preliminarmente che in data 07.01.2013 è stato sottoscritto, nel rispetto dell'art. 40, comma 3-sexies, D.Lgs. n. 165/2001, il contratto collettivo decentrato integrativo (parte normativa) per il periodo: 2013-2015.

Si procede con la presente alla relazione all'accordo per il C.C.D.I. parte economica anno 2015.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(art. 40, comma 3-sexies, D.Lgs. n. 165/2001 –
circolare Mef – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La *relazione illustrativa* è composta da due distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda 1.1);
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

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

Data di sottoscrizione	Pre-accordo 05.11.2015 Accordo 25.11.2015
Periodo temporale di vigenza	01.01.2015 – 31.12.2015
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario Comunale Responsabile di servizio 1 ^a Area Responsabile di servizio 2 ^a Area Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): C.I.S.L. – U.I.L. - C.G.I.L. - D.I.C.C.A.P. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): C.I.S.L. – U.I.L. - C.G.I.L. - D.I.C.C.A.P.

Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<ul style="list-style-type: none"> - Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2015; - Destinazione quota per progressioni economiche orizzontali; - Realizzazione progetto "Territori sicuri"; - Distribuzione compensi ISTAT U.C.C. per indagine europea sulla salute e saldo indagine multiscopo sulle famiglie.
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.	E' stata acquisita la certificazione del Revisore dei Conti
		Il Revisore dei Conti non ha effettuato rilievi.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Nell'Ente viene utilizzata la metodologia permanente di valutazione della performance individuale sulla base del manuale di valutazione intercomunale del Centro Studi della Marca Trevigiana, adeguato ai principi del D.Lgs. 150/2009 che prevede all'art. 10 il piano della performance.
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009.
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009.
		Si dà atto della necessità della validazione da parte del Nucleo di Valutazione – OIV della Relazione della Performance ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009.
Eventuali osservazioni Il regolamento sull'ordinamento della struttura organizzativa è stato integrato ed adeguato al D.Lgs. 150/2009 con deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 16.03.2011 sulla base dei criteri generali approvati con deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 27.01.2011.		

Modulo II – 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

Si riporta una sintesi del contenuto del contratto.

Si prevede la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2015 finanziate dall'Ente, stabilendo in particolare quanto segue:

- la quota di € 7.500,00 per le progressioni economiche orizzontali da ripartire in proporzione alle unità lavorative suddivise per le singole categorie e precisamente cat. B € 2.400,00, cat. C € 3.075,00, categoria D € 2.025,00. La ripartizione deve intendersi come indicativa e garantire comunque almeno un passaggio per ogni categoria.
- le risorse fisse e variabili vengono destinate come dettagliatamente riportato nella successiva lett. b).

Si prevede la realizzazione del seguente progetto proposto:

- "Territori Sicuri" riferito all'area vigilanza, le cui risorse ricomprese nel fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2015 sono pari a € 3.400,00. Il progetto prevede nel rispetto della disciplina sull'orario di lavoro l'organizzazione di pattuglie nelle ore serali/ notturne per un maggior presidio del territorio.

Con riferimento all'importo assegnato dall'ISTAT quale contributo fisso per l'indagine europea sulla salute e saldo indagine multiscopo sulle famiglie le parti danno atto che la quota, che è stata destinata all'U.C.C. con provvedimento dell'Amministrazione Comunale, verrà corrisposta agli aventi titolo e contabilizzata all'interno del presente fondo.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il fondo unico per le risorse decentrate relativamente all'anno 2015 viene utilizzato nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Art. 17, comma 2, C.C.N.L. 01.04.1999:	
lett. a) – produttività	€ 44.835,57
– progetto "Sicurezza"	€ 3.400,00
lett. b) – progressioni economiche orizzontali	€ 56.420,30
lett. d) – indennità di turno, rischio, maneggio valori, maggiorazione orario festivo	€ 11.797,39
lett. e) – indennità di disagio	€ 78,00
lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	€ 7.033,00
lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1 lett. K:	
– sponsorizzazioni	€ 675,00
– compensi Istat	€ 927,00
lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	€ 700,00
Art. 33 CCNL 22.01.2004 – indennità di comparto	€ 22.133,20
CCNL 14.09.2000 – diritti di notifica	€ 160,00
Totale	€ 148.159,46

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 nell'Ente si applica la metodologia permanente di valutazione del personale sulla base del manuale di valutazione intercomunale del Centro Studi della Marca Trevigiana, adeguato ai principi del D.Lgs. 150/2009, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 14.03.2011.

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche sono definiti all'art. 17 del CCDI 2013-2015.

Si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti applicando in base alla valutazione conseguita applicando la metodologia permanente di valutazione del personale intercomunale del Centro Studi della Marca Trevigiana, adeguato ai principi del D.Lgs. 150/2009, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 14.03.2011.

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

Come previsto all'art. 9 viene stabilito che le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite garantendo la corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo, in riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili, tenendo conto della necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali e della rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

San Biagio di Callalta, 25 novembre 2015



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

rag. Fiorangela Rocchetto

Fiorangela Rocchetto