

COMUNE DI JESOLO
(Provincia di Venezia)

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 2013. **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		Accordo annuale di costituzione e utilizzo delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività – anno 2013 Ipotesi sottoscritta il 13.05.2014 - adottato con deliberazione di G.C. n. del.
Periodo temporale di vigenza		Anno 2013
Composizione della delegazione trattante		<u>Parte Pubblica</u> Presidente – Segretario Generale Componenti – Dirigente del Settore Servizi Istituzionali e alla Persona e Dirigente del Settore Finanziario e Sviluppo Economico. <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> CGIL- FP, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, DICCAP-SULPM Firmatarie della preintesa: CGIL- FP, CISL-FP, UIL-FPL, DICCAP Firmatarie del contratto:
Soggetti destinatari		Personale non dirigente, dipendenti con rapporto a tempo indeterminato, full time e part-time in servizio presso il Comune di Jesolo.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2013 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, f) del CCNL 01.04.1999;
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.	In data è stata acquisita la certificazione da parte del Collegio dei Revisori
		L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun 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 con delibera di Giunta comunale n. 238 del 13.08.2013. E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016 con delibera di Giunta comunale n. 376 del 16.12.2013 Gli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 sono stati rispettati parzialmente pur non essendo obbligati ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 del D.Lgs. 150/2009. Inoltre l'OIV ha regolarmente attestato, entro i termini previsti dalla legge, la veridicità e l'attendibilità di tutti i dati riportati nella griglia di rilevazione così come previsto dalla delibera n. 77/2013 dell'A.N.A.C.



		La Relazione della Performance non è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, in quanto l'ente non è obbligato 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 integrativo

Il contratto ha ad oggetto l'ipotesi di accordo annuale di costituzione e utilizzo delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività - anno 2013.

Si prende atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione dirigenziale n.279 del 04.03.2014.

Sono disciplinati i seguenti istituti:

- Vengono mantenuti i livelli intermedi di autonomia e responsabilità istituiti con le Posizioni Organizzative. Tali posizioni sono finanziate in parte con quota del salario accessorio a loro già attribuita, parte con risorse reperite all'interno del Fondo collettivo.
- inserimento nel Fondo delle risorse di cui all'art.15 comma 2 (1.2% m.s. anno 1997) nella misura massima dell'1,2% ammontanti ad euro 60.338,28; tale somma sarà destinata all'incremento della retribuzione accessoria del personale e legata al raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- Vengono poste risorse aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 1 aprile 1999, a seguito di un accordo sindacale della durata triennale, sottoscritto nel 2013, per tutto il personale della Polizia Locale che ha previsto l'attivazione di nuovi servizi per il periodo estivo e la notte di Capodanno, finalizzati ad aumentare i controlli notturni aderendo al progetto regionale di incentivare i controlli notturni sulla sicurezza stradale ai sensi dell'art.78 L.R. 1/2008.
- E' prevista l'erogazione dei compensi relativi all'indennità per specifiche responsabilità, prevista all'art. 17, co 2 lett.f del CCNL 1.4.1999, che avverrà sulla base dei criteri disciplinati nell' accordo annuale per la costituzione del fondo e utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2013. Viene, inoltre, prevista l'erogazione agli aventi diritto dell'indennità di specifiche responsabilità previste all'art. 17, comma 2 lett. i).
- In ordine alle modalità di utilizzo del fondo la produttività individuale viene distribuita sulla base di un sistema di valutazione e in relazione al raggiungimento di obiettivi. La distribuzione della produttività per le categorie A e B avverrà considerando per tali categorie il coefficiente di 0,90 anziché 0,85. Al fine di armonizzare le dinamiche retributive interne al fondo, al personale che fruirà della progressione orizzontale sarà decurtata della produttività teorica spettante una quota pari al 40%, per il personale di categoria D, e del 15% per il personale di categoria C, del costo della propria progressione. Le quote di produttività erogate ai dipendenti che percepiscono compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (es. ICI, Merloni, Sponsor), saranno ridotte in maniera proporzionale all'ammontare del compenso percepito, secondo le modalità indicate nel contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente del Comune di Jesolo per il triennio 2013-2015 sottoscritto nella preintesa del 13.05.2014.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

m p e d

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	407.671,11
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	275.058,85
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato P.O. e A.P	77.550,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	137.087,53
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	39.840,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	55.596,00
Art. 15, comma 1, lett. d) compensi correlati alle entrate in conto terzi o utenza o sponsorizzazioni	2.785,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	2.700,00
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	68.422,86
Somme rinviate	
Progetto 4° turno vigili + capodanno	18.300,00
Totale	1.085.011,35

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti in quanto non sono erogate indennità che contrastano con norme di legge.

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 la corresponsione del premio incentivante avviene secondo il sistema di valutazione in vigore per l'anno 2012 (introdotto dal CCDI 2002-2005, siglato il 27.06.2007) che prevede una valutazione individuale effettuata dal dirigente del Settore di appartenenza previo accertamento del raggiungimento degli obiettivi, rilevato dal U.O. Programmazione e controllo, attraverso specifici indicatori di risultato. Il sistema prevede una verifica quadrimestrale dello stato di attuazione dei singoli obiettivi e una verifica finale annuale.

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

m per d

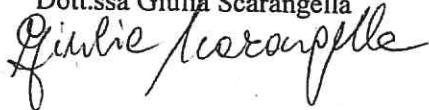
Alle progressioni orizzontali non sono destinate ulteriori risorse decentrate stante il blocco del trattamento individuale per il triennio 2011-2013 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

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

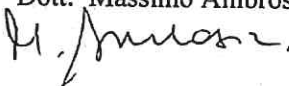
Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme la cui corresponsione è condizionata al raggiungimento di specifici obiettivi previsti nel piano degli obiettivi 2013 e nella relazione Previsionale e Programmatica 2012-2014, richiamati nel "piano della performance 2012 del Comune di Jesolo", adottato con deliberazione di Giunta n.331 del 27.11.2012, ci si attende il mantenimento quali-quantitativo dei servizi erogati all'utenza esterna ed interna, in una situazione di riduzione di risorse umane, finanziarie e strumentali.

Jesolo, 22 maggio 2014

Il Dirigente del Settore
Servizi Istituzionali e alla Persona
Dott.ssa Giulia Scarangella



Il Dirigente del Settore Finanziario
Dott. Massimo Ambrosin



Il Segretario Generale
Dott. Francesco Pucci

