



COMUNE DI
CASCIANA TERME LARI
PROVINCIA DI PISA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTATO INTEGRATIVO
ANNUALITA' ECONOMICA 2019**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1 - ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO E AUTODICHIARAZIONE RELATIVI AGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE.

Data di sottoscrizione	Il CCDI parte economica per l'anno 2019 è stato sottoscritto il 20.12.2019
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Segretario comunale - Presidente Responsabili di Servizio titolari di posizione organizzativa presenti Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL FPL, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie: FP-CGIL, CISL-FP, UIL FPL, RSU
Soggetti destinatari	Personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale distaccato, comandato o utilizzato a tempo parziale.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Quantificazione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2019
procedu rale e degli atti prende Intervento dell'Organo di	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 19.12.2019.

	<p>controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Ai sensi dell'art. 169, comma 3 bis, del TUEL, il piano dettagliato degli obiettivi, di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL, e il piano della performance, di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione.</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è adeguato ai titoli II e III del D.Lgs. 150/2009, anche con riferimento ai principi di trasparenza e integrità. Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019/2021 è stato adottato dalla Giunta comunale con delibera n. 4 del 30.01.2019.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? L'Ente ha assolto, per quanto di competenza, agli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 11 del D.Lgs. 150/2009.</p>

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Questa Amministrazione non è tenuta a tale adempimento ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 150/2009.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Modulo 2 - ILLUSTRAZIONE DELL' ARTICOLATO DEL CONTRATTO

A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO:

E' riportata la definizione delle risorse decentrate stabili e variabili, con riferimento all'anno 2019.

- Articolo 1 Identificazione del campo di applicazione, della decorrenza e della durata della parte economica del CCDI;
- Articolo 2 Disciplina delle risorse decentrate;
- Articolo 3 Progressioni economiche orizzontali;
- Articolo 4 Identificazione delle fattispecie, dei criteri e dei valori delle diverse indennità e riepilogo della complessiva utilizzazione delle risorse decentrate per l'anno 2019.

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE:

L'utilizzazione delle risorse afferenti al Fondo 2019 è contrattata secondo la seguente ripartizione:

<p>PROGRESSIONI ECONOMICHE (IMPORTO COMPLESSIVO DELLE RISORSE GIA' ATTRIBUITE E DI QUELLE DI NUOVA DESTINAZIONE) Art. 68, comma 2, lett. j) CCNL 21.5.2018</p>	<p>74.618,64</p>
<p>INDENNITA' DI COMPARTO Art. 33 CCNL 22.01.2004</p>	<p>18.229,24</p>
<p>INCENTIVO PER RECUPERO ICI Art. 68, comma 2, lett. g) CCNL 21.5.2018</p>	<p>7.000,00</p>

INCENTIVO PER FUNZIONI TECNICHE Art. 68, comma 2, lett. g) CCNL 21.5.2018	10.000,00
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO Art. 70 bis CCNL 21.5.2018	6.400,00
REPERIBILITA' Art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1.4.1999	1.100,00
MAGGIORAZIONE LAVORO ORDINARIO IN GIORNO FESTIVO Art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1.4.1999	600,00
COMPENSO PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' . Art. 68, comma 2, lett. e) CCNL 21.5.2018	13.600,00
COMPENSO PER ULTERIORI SPECIFICHE RESPONSABILITA' . Art. 68, comma 2, lett. e) CCNL 21.5.2018	2.200,00
PERFORMANCE LEGATA ALLA REALIZZAZIONE DI OBIETTIVI DELL'ENTE Art. 68, comma 2, lett. a) CCNL 21.5.2018	14.387,00
PERFORMANCE INDIVIDUALE Art. 68, comma 2, lett. b) CCNL 21.5.2018	63.203,68

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 PREMIALITA'

Il CCDI CCDI risulta coerente con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, prevedendo per tutto il personale l'applicazione del Sistema di valutazione e misurazione della performance, approvato con deliberazione di G.C. n. 50 del 4.5.2016 e modificato con successiva

deliberazione di G.C. n. 58 del 4.5.2017, correlando i risultati ottenuti da ciascun dipendente nella scheda di valutazione con il compenso incentivante spettante e con l'eventuale applicazione della progressione economica orizzontale.

E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITA' DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Il presente CCDI risulta coerente con il principio di selettività delle progressioni economiche, in quanto la relativa disciplina applicativa, contenuta nel CCDI parte normativa per il triennio 2018-2020 già certificato, prevede che il relativo riconoscimento ai dipendenti debba tener conto della valutazione media riferita al triennio precedente e di un punteggio minimo di sbarramento.

F) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CCDI, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE.

La sottoscrizione del Contratto Integrativo è propedeutica all'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Ente e costituisce la fase conclusiva del ciclo generale di gestione della performance, che prende avvio dalla definizione e dall'assegnazione degli obiettivi, in armonia con quanto definito dall'amministrazione nei propri documenti di pianificazione strategica, ovvero le linee programmatiche di mandato, il Documento unico di programmazione e nei conseguenti documenti di traduzione gestionale, primo fra tutti il Piano Esecutivo di Gestione.

Casciana Terme Lari, 20.12.2019

Il Responsabile del Servizio Affari Generali

Dott.ssa Giovanna Vestri



