

UNIONE VALDERA

Unione dei Comuni di Bientina, Buti, Calcinaia, Capannoli, Casciana Terme, Chianni, Lajatico, Lari, Palaia, Peccioli, Ponsacco, Pontedera, Santa Maria a Monte e Terricciola

Zona Valdera - Provincia di Pisa

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE VALDERA

Deliberazione Numero 118 del 21.12.2012

OGGETTO:

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2012.
AUTORIZZAZIONE AL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE .**

L'anno duemiladodici, il giorno ventuno del mese di dicembre, alle ore 16.30, presso la sede dell'Unione Valdera in Via Brigate Partigiane n.4 a Pontedera, si è tenuta la seduta della Giunta dell'Unione Valdera dietro convocazione diramata dal Presidente ai sensi dell'articolo 34 dello Statuto dell'Unione Valdera.

Risultano all'appello:

MILLOZZI SIMONE - Sindaco di Pontedera - PRESIDENTE UNIONE	Assente
CICARELLI ALESSANDRO - Sindaco di Ponsacco - VICEPRESIDENTE UNIONE	P
GUIDI CORRADO - Sindaco di Bientina	Assente
LARI ALESSIO - Sindaco di Buti	P
CIAMPI LUCIA - Sindaco di Calcinaia	P
FATTICIONI FILIPPO - Sindaco di Capannoli	P
VANNOZZI GIORGIO - Sindaco di Casciana Terme	P
MANCINI FRANCESCA - Sindaco di Chianni	Assente
TEDESCHI FABIO - Sindaco di Lajatico	P
TERRENI MIRKO - Sindaco di Lari	Assente
FALCHI ALBERTO - Sindaco di Palaia	P
CRECCHI SILVANO - Sindaco di Peccioli	Assente
TURINI DAVID - Sindaco di Santa Maria a Monte	P
FAIS MARIA ANTONIETTA - Sindaco di Terricciola	Assente

Assiste alla riunione e ne cura la verbalizzazione, ai sensi dell'art. 97, comma 4, lettera a) del D.Lgs. 267/2000, il Segretario Generale dell'Unione Valdera NORIDA DI MAIO.

Assiste alla riunione, ai sensi dell'articolo 36 dello Statuto, il Direttore dell'Unione Valdera GIOVANNI FORTE.

In assenza del Presidente Simone Millozzi presiede la seduta, ai sensi dell'articolo 32 dello Statuto, il Vice Presidente dell'Unione Valdera ALESSANDRO CICARELLI.

Il presidente della seduta, visto l'articolo 36 dello Statuto dell'Unione Valdera e accertato il numero legale per poter deliberare validamente, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

Si procede pertanto con l'esame della proposta di deliberazione riportata di seguito.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE GIUNTA UNIONE DEL 21 DICEMBRE 2012

OGGETTO:

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2012.
AUTORIZZAZIONE AL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE.**

Decisione :

La Giunta dell'Unione Valdera:

1. autorizza il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, Dott. Forte Giovanni, alla sottoscrizione dell'accordo "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Anno 2012", che si allega sub lett. "A" al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
2. dà atto che sono state seguite le procedure previste dall'art. 5 del C.C.N.L. del 01.04.1999, così come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. del 22.01.2004;
3. dà atto che le risorse complessive, quantificate in € 430.585,19, sono state totalmente previste ed impegnate agli specifici stanziamenti del bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2012.

Motivazione:

Ai sensi dell'art. 5, comma 1, del CCNL 01.04.1999, le modalità di utilizzo delle risorse del Fondo salario accessorio, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

In data 08.02.2010 è stato definitivamente sottoscritto il primo C.C.D.I. dell'Unione, che ha disciplinato la maggior parte degli istituti demandati alla contrattazione decentrata a cui viene fatto tutt'oggi riferimento nonché l'utilizzo delle risorse del Fondo 2009.

In data 09.03.2011 è stato definitivamente sottoscritto il C.C.D.I. dell'Unione – anno 2010 con il quale sono state determinate le modalità di utilizzo del Fondo salario accessorio ed è stato disciplinato l'istituto delle progressioni economiche orizzontali prevedendone altresì i criteri di valutazione per l'attribuzione delle stesse.

In data 09.12.2011 è stato definitivamente sottoscritto il C.C.D.I. dell'Unione – anno 2011 con il quale sono state determinate le modalità di utilizzo del Fondo salario accessorio ed è stato introdotto il nuovo sistema di misurazione e valutazione della "performance", attuativo del D.Lgs. 150/2009, approvandone la nuova scheda di valutazione con esplicitazione dei parametri utilizzati per le scale di valori attribuibili, nonché istituita la "pronta reperibilità" del servizio associato di Protezione Civile.

Nel corso dell'anno 2012 si sono svolti vari incontri di delegazione trattante per la definizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente e comandato dell'Unione. La delegazione di parte pubblica, le R.S.U. dell'Unione e le OO.SS. territoriali hanno infine sottoscritto, in data 03.12.2012, la preintesa relativa al C.C.D.I. – Anno 2012.

In particolare l'accordo raggiunto, oltre a definire necessariamente le modalità di utilizzo delle risorse 2012, integra e modifica i precedenti contratti decentrati 2010, 2011 e 2012 introducendo nuovi criteri di attribuzione delle indennità rischio e disagio.

Con la preintesa è stato definito il riparto delle risorse per salario accessorio quantificate, per l'anno 2012, in complessivi € 430.585,19. L'importo complessivo suddetto è comprensivo dell'incremento ex art. 15, comma 5, ccnl 01.04.1999 di € 125.115,00 approvato dalla Giunta dell'Unione con atto n. 46 dell'11.05.2012 per la realizzazione di progetti speciali, secondo quanto dettagliato nelle relazioni Illustrativa e Tecnico-finanziaria allegate sub lett. "B" al presente provvedimento.

Il Revisore dei Conti ha rilasciato in data 19 dicembre 2012 parere favorevole e relativa certificazione circa la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli di bilancio, allegata sub lett. "C" al presente atto.

Adempimenti a cura dell'Ente pubblico:

La segreteria servizi generali curerà la pubblicazione del presente atto e lo invierà al servizio proponente.

Il servizio proponente provvederà:

- a trasmettere l'atto alle OO.SS. territoriali e R.S.U.;
- a trasmettere l'atto a tutti i Dirigenti e alle Posizioni Organizzative dell'Unione Valdera;
- a trasmettere l'atto agli uffici del personale dei Comuni aderenti;
- alla pubblicazione del Contratto decentrato sottoscritto sul sito Internet dell'Unione nella Sezione "Trasparenza, valutazione e merito".

Segnalazioni particolari:

Il Dirigente dell'Area Affari generali Giovanni Forte ha espresso in data 20.12.2012 parere favorevole in linea tecnica sul presente provvedimento.

Il Responsabile del Servizio finanziario Giovanni Forte ha espresso in data 20.12.2012 parere favorevole in merito alla regolarità contabile del presente provvedimento.

La Giunta dell'Unione dichiara il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.lgs 18/08/2000 n. 267 al fine di rendere più incisiva l'economicità e l'efficacia dell'azione amministrativa a mezzo di una accelerazione del procedimento.

Riferimenti normativi

Generali:

D.Lgs. 267/2000 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" e in particolare l'art. 49 comma 1, che prevede l'espressione dei pareri da parte dei responsabili dei servizi (In ordine della regolarità tecnica ed eventualmente anche in ordine alla regolarità contabile) sulle proposte di deliberazione.

Statuto dell'Unione Valdera.

Regolamento di Funzionamento della Giunta dell'Unione Valdera

Specifici:

Art. 15 CCNL 01.04.1999 così come integrato dall'art. 31 del CCNL 22.01.2004 che disciplina la determinazione delle risorse decentrate destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

Art. 13 del CCNL 22.01.2004 che detta le disposizioni per la costituzione delle risorse finanziarie da destinare a compensare le prestazioni di lavoro straordinario e a sostenere le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per le Unioni dei comuni.

Art. 5 del CCNL dell'01.04.1999 così come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004, che disciplina i tempi e le procedure per la stipulazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, demandando all'organo di governo dell'Ente la potestà di autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dei contratti integrativi.

Art. 40 del D.Lgs. 165/2001 che detta disposizioni in materia di contratti collettivi nazionali ed integrativi.

Contratto collettivo decentrato integrativo dell'Unione Valdera – anno 2009, sottoscritto definitivamente l'08.02.2010.

Contratto collettivo decentrato integrativo dell'Unione Valdera – anno 2010, sottoscritto definitivamente il 09.03.2011.

Contratto collettivo decentrato integrativo dell'Unione Valdera – anno 2011, sottoscritto definitivamente il 09.12.2011.

Deliberazione della Giunta dell'Unione n° 46 dell'11.05.2012 ad oggetto: "Approvazione progetti speciali art. 15 comma 5 CCNL 1/4/1999 e ponderazione progetti Piano esecutivo di gestione - anno 2012.;

Deliberazione della Giunta dell'Unione n° 5 del 12.12.2008 ad oggetto: " Delegazione trattante di parte pubblica. Costituzione e nomina del Direttore Generale in qualità di Presidente".

Art. 134, comma 4, del D.Lgs 18/08/2000 n. 267, relativo all'immediata eseguibilità delle deliberazioni.

Ufficio Responsabile del procedimento:

Servizio Risorse Umane

Responsabile: Forte Giovanni

Telefono: 0587/299560

g.forte@unione.valdera.pi.it

VALDERA

UNIONE DEI COMUNI



IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2012

Il giorno 03/12/2012, alle ore 15,00, ha avuto luogo l'incontro per la definizione della preintesa del C.C.D.I. 2012 del personale e temporaneamente messo a disposizione dell'Unione Valdera tra:

UNIONE VALDERA

Nella persona del:
Direttore Generale Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

Giovanni Foll

R.S.U. DELL'UNIONE VALDERA

Stefano Pavesi

CESETTI SILVIA

Cesetti Silvio

Stefano Pavesi

I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS.

C.G.I.L. FP

[Signature]

C.I.S.L. FPS

[Signature]

C.I.L.

FPL

Gli istituti regolamentati dal presente contratto collettivo decentrato integrativo si applicano a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo salvo decorrenze diverse esplicitamente previste a tutto il personale dipendente e temporaneamente messo a disposizione dell'Unione Valdera delle categorie A, B, C e D ed integra e sostituisce gli articoli corrispondenti del CCDI sottoscritto il 08/02/2010.

Relativamente al personale educativo, addetto ai servizi di refezione e trasporto scolastico e dei servizi di Polizia Municipale comandato all'Unione Valdera e di cui agli specifici accordi sottoscritti e nel rispetto degli stessi, l'applicazione del presente contratto decentrato si attua attraverso il mantenimento degli istituti previsti dai singoli contratti decentrati integrativi dei Comuni di provenienza, nell'attesa della completamento del processo di armonizzazione degli istituti contrattuali del salario accessorio del personale coinvolto, nel rispetto dei vincoli e limiti previsti dalla normativa vigente in materia di costituzione delle risorse decentrate, di spesa di personale, e di limiti retributivi individuali.

Quanto previsto dal presente contratto resta in vigore fino all'approvazione del successivo.

Art. 4 - RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'. UTILIZZO 2012.

Le risorse per le politiche di sviluppo per le risorse umane e per la produttività di cui all'art. 15 del vigente CCNL ammonta per **l'anno 2012 a € 430.585,19**. La costituzione del fondo per le politiche di sviluppo per le risorse umane e per la produttività per l'anno 2011 viene allegata al presente C.C.D.I.

Le parti stabiliscono di utilizzare tali risorse, ai sensi dell'art. 17 del C.C.N.L., nel modo sotto riportato:

Prov. 164.484,19

	INDENNITA' DI COMPARTO	• 18.771,00
lett. b)	PROGRESSIONI ECONOMICHE	• 42.555,00
lett. c)	FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	• 80.400,00
c)	INDENNITA' art. 37, c. 4, CCNL del 1995	• 775,00
lett. d)	SALARIO ACCESSORIO	46.000,00
lett. e)	DISAGIO	6.200,00
lett. f)	SPECIFICHE RESPONSABILITA'	20.000,00
lett. i)	SPECIFICHE RESPONSABILITA'	900,00
lett. g)	ISTAT, ICI, INCENTIVI PROGETTAZIONE	50.500,00

Pertanto, dalla somma iniziale del Fondo, detratte le risorse utilizzate sopra indicate, la somma residuale sarà erogata secondo quanto stabilito ai punti 1, 2 e 3 di cui al successivo art. 6 "Produttività".

Il quadro di risorse sopra esposto potrà variare in relazione alla definizione puntuale del quadro dei comandi del personale, nonché per effetto dei dati definitivi comunicati dagli enti locali cui il personale appartiene. Eventuali variazioni in tal senso saranno comunicate per via telematica alle organizzazioni sindacali e alle RSU.

La schema di costituzione del fondo è allegato al presente contratto.

g. m. ef

[Handwritten signature]

Art. 6 - PRODUTTIVITA'

I sistemi di incentivazione del personale devono essere finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza e di efficacia delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativi dei risultati.

Le parti condividono di effettuare a breve termine la sperimentazione di un osservatorio permanente sui servizi aperto alla partecipazione di rappresentanti delle associazioni dei consumatori e dei cittadini, al fine di monitorare il funzionamento, la qualità dei servizi, di analisi dei costi e nell'ottica futura di agganciarla all'attribuzione di premi di eccellenza collegati al sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP).

Per l'erogazione dei compensi di cui all'art.17, c.2, lett a), diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono destinate le somme precedentemente indicate all'art. 4 e comunque quanto residua dalle Risorse di cui all'art.15 del C.C.N.L. 1.4.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, una volta detratte le somme utilizzate per le finalità di cui all'art.17, c.2, lett. b), c), d), e), f), g) e i).

Il budget complessivo destinato alla produttività è ripartito nei seguenti 3 punti:

PUNTO 1. Incentivazione della produttività individuale in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG coinvolgenti l'intero personale.

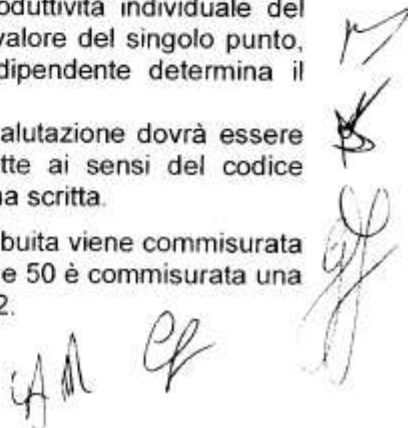
La valutazione dei risultati collettivi è certificata ogni anno dall'Organismo Indipendente di Valutazione contestualmente alla valutazione della Dirigenza e delle P.O.

L'Ufficio di Controllo interno evidenzierà periodicamente al Responsabile di ciascuna Area il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

L'incentivazione di cui al presente punto verrà erogata in base alla valutazione sulla performance individuale del personale collegata al raggiungimento degli obiettivi individuali, al contributo individuale rivolto alla performance organizzativa di Ente, ai comportamenti professionali ed organizzativi, nonché al livello delle competenze dimostrate, quale contributo assicurato al raggiungimento dei risultati di PEG certificati, scaturita dal sistema di misurazione e valutazione della performance e dalla scheda in esso contenuta.

In particolare, la quota individuale di premio incentivante è attribuita per tutte le categorie come segue:

1. si divide il totale delle risorse destinate alla produttività individuale di cui al presente punto per il totale dei dipendenti dell'Ente. Quindi si moltiplica la quota pro-capite per il numero dei dipendenti assegnati a ciascun Settore. Si determina così la quota di risorse assegnata a ciascun Settore;
2. si sommano quindi tutti i punti attribuiti al complesso dei dipendenti di ciascun Settore, si divide il totale delle risorse destinate alla produttività individuale del Settore per il totale dei punti ottenendo come risultato il valore del singolo punto, che, moltiplicato per il punteggio attribuito al singolo dipendente determina il compenso di produttività individuale.
3. Per i punteggi complessivi fino al valore di 16 punti, la valutazione dovrà essere obbligatoriamente corredata da una o più sanzioni inflitte ai sensi del codice disciplinare dei dipendenti e per le quali sia richiesta la forma scritta.
4. Per i punteggi compresi tra 17 e 37, la quota di premio attribuita viene commisurata comunque al punteggio di 37. Ai punteggi compresi tra 38 e 50 è commisurata una quota di premio determinata ai sensi del precedente punto 2.



Per i rapporti iniziati o cessati nel corso dell'anno le quote saranno riproporzionate al periodo.

Per i dipendenti con un regime orario ridotto (part-time di tipo orizzontale o verticale, comandi, ecc.), valutando che gli obiettivi assegnati sono riproporzionati in base all'attività ridotta prestata, le quote di produttività saranno rapportate proporzionalmente allo stesso regime orario. Analogamente si procederà in caso di assenza protratta nel tempo (superiore a 3 mesi, con esclusione dell'astensione obbligatoria per maternità, infortunio sul lavoro e assenze per malattia certificata con terapie salvavita).

Per il personale assunto a tempo determinato, si riconosce la compatibilità con il Sistema Permanente di Valutazione, solo per quei rapporti di durata superiore a mesi 6 (sei) ed a tali dipendenti si erogano, in proporzione al rapporto stesso, gli incentivi legati ai progetti di PEG.

Le risorse destinate all'erogazione degli incentivi di cui al presente punto è determinato decurtando dal budget complessivo le risorse aggiuntive del fondo quantificate ai sensi dell'art. 15 c. 5 del C.C.N.L. 1.4.1999 nella misura che sarà destinata al finanziamento del punto 2, nonché l'importo quantificato a finanziamento del punto 3.

L'erogazione di tale incentivo avverrà a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

Le eventuali economie determinatesi vanno a costituire incremento del fondo per l'anno successivo e sono vincolate all'utilizzo per la produttività di cui al presente punto.

Limitatamente al personale comandato "sul posto" si ritiene applicabile, ai fini del presente istituto, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance degli Enti di appartenenza. Al personale comandato part-time all'Unione si applicherà lo SMIVAP, dell'Ente di appartenenza, con una procedura che tenga conto anche delle valutazioni effettuate dall'Unione.

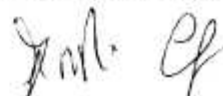
PUNTO 2. Incentivazione delle produttività collettiva destinata a progetti speciali anche intersettoriali finalizzati al conseguimento di nuovi servizi e/o significativi miglioramenti quali-quantitativi dei servizi esistenti, in correlazione alle priorità individuate nell'ambito della programmazione annuale e triennale.

L'incentivazione di cui al presente punto trova particolare motivazione nella attuale fase costitutiva dell'Unione, nella quale devono essere formati e testati nuovi assetti organizzativi e funzionali, mantenendo o addirittura potenziando contestualmente il livello quali - quantitativo di erogazione dei servizi. Già a partire dal biennio successivo a quello regolato dal presente contratto, questa specifica forma di incentivazione potrà trovare un progressivo contenimento.

Per gli incentivi di cui al presente punto si utilizzano risorse aggiuntive del fondo quantificate ai sensi dell'art. 15 c. 5 del C.C.N.L. 1.4.1999.

Le risorse annue stabilite a carico del fondo per i compensi di cui al presente punto 2 sono fissate dalla Giunta nell'ambito della programmazione annuale e triennale. Alla Giunta compete, inoltre, la ripartizione delle risorse tra i vari servizi interessati secondo criteri trasparenti e ragionevoli tenendo conto che, annualmente, potrà essere approvato un unico progetto per ogni Settore/Servizio (garantendo un equilibrato coinvolgimento di tutti i Settori/Servizi in un arco temporale triennale) oltre a progetti intersettoriali e, per la determinazione dell'importo dei singoli progetti, del numero dei dipendenti del Settore/Servizio e di un importo pro-capite compreso tra € 200,00 e € 2.500,00 (che rappresentano il limite minimo e massimo individuale) in base alla complessità e agli obiettivi del singolo dipendente e del progetto, salvo eccezioni limitate dettagliatamente motivate.

Nell'ambito delle risorse annue stabilite, la Giunta destinerà adeguate risorse al finanziamento di un progetto speciale legato al funzionamento del CESI, con particolare riguardo ai momenti di allerta meteo. Le somme attribuite a tale progetto dalla Giunta



saranno ripartiti tra il personale interessato in base agli effettivi interventi per un importo a intervento di € 50,00, previo accertamento del raggiungimento degli obiettivi del progetto stesso. Per la determinazione delle quote individuali di produttività, per tale progetto, non si applica il limite minimo pro-capite sopra indicato. Per i titolari di Posizione Organizzativa le somme determinate secondo le stesse misure sopra riportate costituiranno un'integrazione della percentuale della retribuzione di risultato.

I progetti speciali, in linea di principio:

- o si dovranno svolgere all'interno dell'orario di lavoro senza precludere forme flessibili di orario finalizzate al raggiungimento dell'obiettivo;
- o non dovranno avere per oggetto attività ordinarie e/o continuative;
- o al progetto annuale del singolo Settore/Servizio partecipa tutto il personale assegnato a quel Settore/Servizio;
- o il singolo dipendente può anche partecipare a n. 2 progetti intersettoriali, a seguito di domanda volontaria. Le regole per l'accesso ai progetti intersettoriali dovranno favorire, nel rispetto delle professionalità necessarie per l'attuazione, coloro che hanno avuto minore partecipazione nei progetti di singolo servizio e intersettoriali, nonché coloro che operano in servizi non soggetti ad altre forme incentivanti.

Le risorse saranno rese disponibili solo a consuntivo, dopo l'accertamento dei risultati prefissati, verificati e certificati dall'Organismo Indipendente di valutazione che dovrà attestare il livello di conseguimento degli obiettivi stessi secondo il seguente percorso:

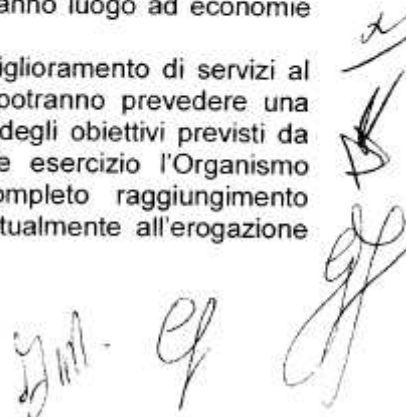
- qualora il progetto non sia stato svolto o sia stato svolto marginalmente senza conseguire l'obiettivo fissato, si determina la decadenza del progetto stesso, garantendo comunque la valutazione dell'attività espletata;
- la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi avverrà analogamente alla valutazione dei progetti di PEG.

Il responsabile di servizio competente valuta quindi l'apporto individuale del personale al raggiungimento degli specifici obiettivi di gruppo, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi tenuti, secondo gli indicatori di cui alla scheda di valutazione prevista dallo SMIVAP.

Per calcolare la produttività da attribuire ad ogni dipendente si determina l'importo totale di progetto liquidabile applicando la percentuale fissata in base al grado di raggiungimento degli obiettivi; si sommano tutti i punti attribuiti al complesso dei dipendenti interessati ponderati al grado di complessità e obiettivi assegnati al singolo dipendente, si divide l'importo totale di progetto come sopra determinato per il totale dei punti ottenendo come risultato il valore del singolo punto, che, moltiplicato per il punteggio individuale attribuito determina il compenso di produttività per il singolo dipendente.

Le quote di premio non attribuite ai sensi del presente punto, danno luogo ad economie disponibili per l'Ente.

I progetti speciali incentrati sul raggiungimento di obiettivi di miglioramento di servizi al pubblico e a cui è connessa un'attività mobile sul territorio, potranno prevedere una liquidazione semestrale, previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi previsti da parte della figura apicale responsabile. Nel caso che a fine esercizio l'Organismo Indipendente di Valutazione non certifichi l'effettivo e completo raggiungimento dell'obiettivo, il compenso già liquidato sarà recuperato contestualmente all'erogazione della produttività individuale.



PUNTO 3. Per il personale in regime di comando temporaneo all'Unione si attribuisce annualmente il compenso incentivante di cui all'art. 13, c. 5, lett. a) del C.C.N.L. 22/1/2004 determinato nel seguente importo individuale:

- € 300,00 per il personale comandato a tempo pieno e a tempo parziale, esclusivamente per il primo anno di comando e in proporzione al periodo del comando stesso.
- Gli importi sopra indicati saranno corrisposti totalmente qualora il punteggio della scheda di valutazione predisposta per l'erogazione degli incentivi di cui al punto 1 raggiunga un risultato minimo di punti superiore al 50% del peso totale.

Art. 8 - RISCHIO

Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono individuate così come segue:

- Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi in generale, autotreni, autoarticolati, scuolabus, autocarri, mezzi fuoristrada, ruspe e comunque mezzi meccanici, autoveicoli ed altri mezzi per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico merci;
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani;
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di attrezzature nell'ambito delle cucine per la preparazione pasti;
- Prestazioni di lavoro di vigilanza sul territorio che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'inquinamento atmosferico ed acustico, nell'ambito dei servizi di controllo della circolazione stradale;
- Prestazioni di lavoro che comportano l'uso di videoterminali per un periodo medio settimanale pari o superiore a 20 ore al netto delle pause previste per legge.

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni sopraindicate compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio e indipendentemente dalla categoria di appartenenza, un'indennità mensile di € 30,00. La relativa liquidazione avviene mensilmente, dietro attestazione del Dirigente del Settore di appartenenza.

Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse di cui all'art. 15 del C.C.N.L. dell'1/4/1999.

I dirigenti provvederanno alla individuazione dei dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano la corresponsione dell'indennità di rischio. A tale scopo essi potranno avvalersi dell'ausilio di schede di rilevamento semplificate, la cui compilazione da parte dei dipendenti è comunque facoltativa.

Le parti, come interpretazione autentica dell'art. 15 del C.C.D.I. vigente, stabiliscono le seguenti modalità di calcolo per l'individuazione del periodo di effettiva esposizione a rischio al fine dell'attribuzione della relativa l'indennità:

L'indennità mensile di € 30,00 viene ricondotta ad oraria dividendo la stessa per 156, come divisore definito dal c. 3 dell'art. 52 del C.C.N.L. del 14.09.2000; la tariffa oraria viene quindi attribuita alle ore di presenza mensili determinate decurtando da 156 le ore di assenza a vario titolo;

Art. 9 - DISAGIO

A decorrere dal 1/1/2012 il compenso da corrispondere per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C



secondo la disciplina del presente accordo viene erogato sia al personale di ruolo che a quello assunto a tempo determinato.

L'indennità è annua ed è corrisposta mensilmente a fronte dello svolgimento di particolari attività e dietro attestazione del Responsabile del Settore di appartenenza.

In particolare per le attività svolte all'esterno, le parti concordano nel distinguere due gruppi di attività che comportano disagio, indicando per ciascuna di esse i servizi interessati a dette attività, intendendo detti servizi esemplificativi e non necessariamente esaustivi:

- Attività svolte totalmente all'esterno: Polizia Municipale, Nettezza urbana;
- Attività svolte prevalentemente all'esterno, intendendo per prevalente un'attività svolta con una presenza all'esterno in misura superiore al 50%: Servizio messi notificatori, Polizia Municipale qualora non rientranti nel totalmente all'esterno, personale che va sui cantieri o effettua rilievi;

Al personale impegnato in dette attività spetta una indennità annua per come sotto indicata:

- Attività svolte totalmente all'esterno € 348,00;
- Attività svolte prevalentemente all'esterno € 240,00

Le parti riconoscono altresì l'istituto del disagio per le seguenti articolazioni dell'orario di lavoro:

- articolazione dell'orario non in turno con presenza di almeno un servizio festivo mensile;
- articolazione dell'orario non in turno in cui siano previsti più di 2 rientri settimanali, oltre al sabato o la domenica, ovvero 4 o più rientri settimanali;
- orario spezzato con pausa superiore alle due ore.

Per ciascuna delle forme di disagio orario sopra indicate, tra loro cumulabili, è riconosciuta un'indennità mensile pari a € 20.

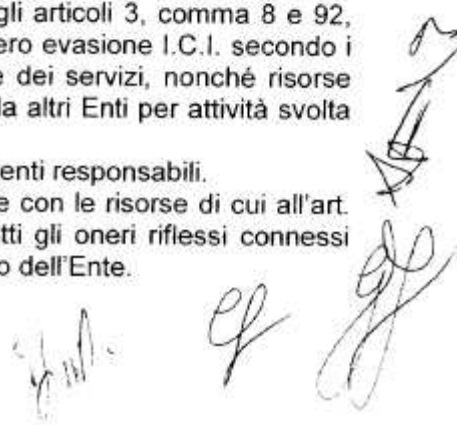
Tale indennità sarà corrisposta in misura proporzionale per i dipendenti che hanno un orario di lavoro part-time. L'indennità mensile ricondotta ad oraria dividendo la stessa per 156, come divisore definito dal c. 3 dell'art. 52 del C.C.N.L. del 14.09.2000; la tariffa oraria viene quindi attribuita alle ore di presenza mensili determinate decurtando da 156 le ore di assenza a vario titolo.

Art. 13 – INCENTIVI PER SPECIFICHE ATTIVITA' E PRESTAZIONI PREVISTE DA PARTICOLARI NORME DI LEGGE

Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale sono destinati al personale dipendente partecipante secondo parametri previsti dalla normativa nazionale e dalla regolamentazione interna. Rientrano nei compensi di cui al presente articolo, gli incentivi di cui agli articoli 3, comma 8 e 92, commi 5 e 6 del D.Lgs. n. 163/06, gli incentivi legati al recupero evasione I.C.I. secondo i criteri definiti nel Regolamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi, nonché risorse finalizzate ad incentivazione al personale anche corrisposte da altri Enti per attività svolta in loro favore dal personale dipendente dell'Unione.

La relativa liquidazione avviene dietro determinazione dei dirigenti responsabili.

Agli oneri derivanti dal pagamento di quanto sopra si fa fronte con le risorse di cui all'art. 15 del C.C.N.L. del 1/4/1999. Tali oneri sono al lordo di tutti gli oneri riflessi connessi all'erogazione, ivi compresa la quota di oneri accessori a carico dell'Ente.





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 2012. **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 03 dicembre 2012
Periodo temporale di vigenza		Anno 2012
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente - Direttore Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DICCAP-SULPM e RSU Firmatarie della preintesa (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, RSU
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2012. b) fattispecie, i criteri e le procedure per la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettera, a) del CCNL 31.3.1999; c) disciplina dell'indennità di rischio; d) disciplina dell'indennità di disagio.
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.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti (Organo di controllo interno) Nel caso l'Organo di controllo interno (Revisore dei conti) dovesse effettuare rilievi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi per la sottoscrizione definitiva.
	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? Il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è adeguato rispetto ai principi di cui ai titoli II e III del D. Lgs. n. 150/2009. Nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con delibera di Giunta n. 122 del 30/12/2010 e modificato con delibera di Giunta n. 49 del 20/05/2011 è definito il ciclo di gestione della Performance Organizzativa da valutare in rapporto al raggiungimento degli obiettivi di PEG.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? L'art. 73 dello Statuto dell'Unione stabilisce che in assenza di propri regolamenti venga applicato, all'occorrenza e per quanto di competenza, il regolamento in vigore presso il Comune di Pontedera. Il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Pontedera è adeguato rispetto ai principi di cui ai titoli II e III del D. Lgs. n. 150/2009.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.

	<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>L'art. 73 dello Statuto dell'Unione stabilisce che in assenza di propri regolamenti venga applicato, all'occorrenza e per quanto di competenza, il regolamento in vigore presso il Comune di Pontedera. Il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è adeguato rispetto ai principi di cui ai titoli II e III del D. Lgs. n. 150/2009.</p>
<p>Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è stato adeguato ai principi di cui ai titoli II e III del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., con delibera di Giunta n. 246 del 30/12/2010.</p>	

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

La presente Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a decorrere dall'1/01/2012, salvo diverse decorrenze espressamente previste ed integra e sostituisce gli articoli corrispondenti del C.C.D.I. sottoscritto il 28/03/2006.

- Articolo 4** Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili, relative all'anno 2012, tenendo conto dell'integrazione, sulle risorse variabili, disposta con delibera di Giunta n. 46 dell'11/05/2012 ad oggetto: "Approvazione progetti speciali art. 15, comma 5, C.C.N.L. 1/4/1999 e ponderazione progetti Piano esecutivo di gestione – Anno 2012. Le risorse quantificate in € 430.585,19 sono state determinate in conformità a quanto stabilito dalle disposizioni contrattuali e dai vincoli normativi. Viene quindi definito l'utilizzo delle risorse finanziarie ai sensi e per le finalità di cui all'art. 17 del C.C.N.L. 1/4/1999.
- Articolo 6** Produttività. Viene definita la ripartizione delle risorse destinate a incentivare la produttività tra la produttività individuale collegata al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG e la produttività collettiva destinata a progetti speciali anche intersettoriali finalizzati al conseguimento di nuovi servizi e/o significativi miglioramenti quali-quantitativi dei servizi esistenti, in correlazione alle priorità individuate nell'ambito della programmazione annuale e triennale e la produttività per il personale in regime di comando temporaneo.
- Relativamente alla determinazione delle risorse da destinare alla produttività individuale si stabilisce una distribuzione di budget per settore da calcolare in base ai dipendenti assegnati al settore stesso. L'incentivazione verrà erogata in base alla valutazione sulla performance individuale, al contributo individuale rivolto alla performance organizzativa di Ente, ai comportamenti professionali ed organizzativi, nonché al livello delle competenze dimostrate, scaturita dal sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP) e dalla scheda in esso contenuta. Sul totale dei punti attribuibili con la scheda di valutazione prevista nello SMIVAP vengono fissate 2 fasce di quota premio attribuibile: 0-16 e 17-37 punti ottenuti. Alle valutazioni da 38 a 50 punti (massimo punteggio) la quota premio attribuibile viene commisurata al valore determinato per ogni singolo punto. Le eventuali economie determinatesi vanno a costituire incremento del fondo per l'anno successivo e sono vincolate all'utilizzo per la produttività individuale.
- Relativamente alla determinazione delle risorse da destinare alla produttività collettiva si stabilisce che per tali incentivi sono utilizzate le risorse aggiuntive del fondo quantificate ai sensi dell'art. 15 c. 5 del C.C.N.L. 1.4.1999 e che compete alla Giunta la ripartizione delle risorse tra i vari servizi interessati secondo criteri trasparenti e ragionevoli. Le risorse saranno rese disponibili solo a consuntivo, dopo l'accertamento dei risultati prefissati, verificati e certificati dall'O.I.V., sulla base di specifici indicatori. Nel caso di progetto non realizzato o realizzato parzialmente senza il conseguimento dell'obiettivo fissato è prevista la decadenza del progetto stesso. Inoltre si stabilisce che le quote di premio non attribuite daranno luogo ad economie disponibili per l'Ente.
- Al personale in regime di comando temporaneo all'Unione, per il primo anno di comando, sarà corrisposto il compenso incentivante di cui all'art. 13, comma 5, del C.C.N.L. 22/1/2004. L'erogazione del compenso è subordinata al raggiungimento di un punteggio superiore al 50% del peso totale sulla scheda di valutazione individuale.
- Articolo 8** Rischio. Dalla data di sottoscrizione del presente accordo vengono nuovamente individuate le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità

- personale. L'indennità mensile, nella misura fissata dal C.C.N.L., sarà attribuita mensilmente, dietro attestazione del Dirigente del settore di appartenenza, per il periodo di effettiva esposizione al rischio.
- Articolo 9 Disagio. A decorrere dall'01/01/2012 vengono nuovamente individuate le attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A-B e C. L'indennità di disagio viene riconosciuta per le attività svolte all'esterno e per particolari articolazioni dell'orario di lavoro. L'indennità determinata in valore annuo, nelle misure fissate dal C.C.N.L., sarà attribuita mensilmente, dietro attestazione del Dirigente del settore di appartenenza, per il periodo di effettiva prestazione dell'attività disagiata.
- Articolo 13 Incentivi per specifiche attività e prestazioni previsti da particolari norme di legge. Dalla data di sottoscrizione del presente accordo vengono ricompresi nella tipologia gli incentivi di cui al comma 5 dell'art. 92 del D.Lgs. 163/2006. Nell'ambito delle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) saranno ricompresi gli oneri riflessi a carico dell'Ente, connessi all'erogazione degli incentivi in esame.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base di quanto riportato all'art. 4 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	164.484,19
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	42.555,00
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o., indennità art. 37 c. 4 CCNL 1995, alte professionalità.	81.175,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	46.000,00
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	6.200,00
Art. 17, comma 2, lett. i e f) – indennità per specifiche responsabilità	20.900,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, ICI, ISTAT, ecc.)	50.500,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	18.771,00
Totale	430.585,19

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

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 verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale ricompreso all'interno del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della Giunta n. 246 del 30/12/2010, nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta n. 122 del 30/12/2010 e modificato con delibera di Giunta n. 49 del 20/05/2011.

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche in quanto il meccanismo di progressione è regolato dal CCDI 09/03/2011 e in ogni caso esse sono sospese 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 dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel PEG/PDO 2012 approvato con propria deliberazione n. 19 del 02/03/2012, si ritengono rispettati gli obiettivi generali dettati dalla Giunta con atto n. 90 del 12/10/2012 e in particolare:

- valorizzare i dipendenti, puntando sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza-efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini;
- aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'ente assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
- coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone ed il miglioramento dei risultati per l'ente, con una maggiore attenzione e selettività nella attribuzione dei compensi accessori, trovando un collegamento necessario e stretto tra contributi individuali e/o di gruppo e sistema degli incentivi. In questo senso prevedere la rivisitazione del sistema complessivo di attribuzione degli incentivi e del sistema di valutazione del personale, anche al fine di aderire alle disposizioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 e successive modifiche e integrazioni

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Per gli obiettivi di produttività previsti nel PEG/PDO 2012, a carattere settoriale ed intersettoriale, si rinvia al contenuto degli allegati alle deliberazioni della Giunta nn. 19 del 02.03.2012 e 46 dell'11.05.2012.

Pontedera, 17/12/2012

IL DIRETTORE GENERALE
Giovanni Forte



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 2012. **Relazione tecnico-finanziaria**

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato, tenendo conto dell'integrazione, sulle risorse variabili, disposta con delibera di Giunta n. 46 dell'11/05/2012 ad oggetto: "Approvazione progetti speciali art. 15, comma 5, C.C.N.L. 1/4/1999 e ponderazione progetti Piano esecutivo di gestione – Anno 2012", nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	185.501,25
Risorse variabili	175.615,00
Trasferimenti salario accessorio pers.le comandato (art.13 ccnl 22/01/2004)	69.468,94
Totale	430.585,19

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2012 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 185.501,25

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 31 c. 2	68.292,72
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	7.130,00
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	8.503,00

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 22/01/2004 art. 13, c. 4, lettera a) (valore medio pro-capite personale neoassunto)	99.060,09
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14	2.515,44
CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	0
Art. 15, comma 1, lett. e) economie da part-time	0
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	50.500,00
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	0
Art. 15, comma 2	0
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	125.115,00
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	0
Somme non utilizzate l'anno precedente	0
Altre risorse variabili art. 13, c.4, lett. B) ccnl 22/01/2004	69.468,94

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio.)

Ai sensi dell'art. 15 comma 5 del C.C.N.L. del 1/4/1999, rilevata la sussistenza della condizione di attivazione di nuovi servizi e di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali è correlato l'aumento delle prestazioni del personale in servizio, è stato valutato in € 125.115,00 l'entità delle risorse necessarie, per l'anno 2012, per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale impiegato nelle nuove attività, dettagliate nei progetti elaborati e presentati dai responsabili dei vari servizi ed approvato con la delibera di Giunta n. 46/2012 .

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Trasferimento personale ATA	0
Trasferimento personale all'Unione Valdera	0
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	0
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	0
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	0
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	0
Totale riduzioni	0

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	185.501,25
Risorse variabili	175.615,00
Trasferimenti salario accessorio pers.le comandato (art.13 ccnl 22/01/2004)	69.468,94
Totale	430.585,19

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 236.701,00 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	18.771,00
Progressioni orizzontali	42.555,00
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa, Indennità art. 37, c. 4 CCNL 1995 E Alte professionalità	81.175,00
Indennità di disagio	0,00
Indennità per specifiche responsabilità	20.900,00
Salario accessorio	22.800,00
compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, ICI, ISTAT, ecc.)	50.500,00
Totale	236.701,00

Le somme suddette sono già regolate dal previgente CCDI, nonché effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 193.884,19, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	0
Indennità di rischio	23.200,00
Indennità di disagio	6.200,00
Indennità di maneggio valori	0
Lavoro notturno e festivo	0
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	0
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	0
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	0
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	164.484,19
Altro	0

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	236.701,00
Somme regolate dal contratto	193.884,19
Destinazioni ancora da regolare	0
Totale	430.585,19

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € 185.501,25, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato) ammontano a € 142.501,00. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione dell'OIV.

e. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali in ragione del blocco disposto dall'art. 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Descrizione	Anno 2012	Anno 2011	Differenza
Risorse stabili	185.501,25	185.501,25	0
Risorse variabili	175.615,00	175.615,00	0
Trasferimenti salario accessorio pers.le comandato (art.13 ccnl 22/01/2004)	69.468,94	69.468,94	0
Totale	430.585,19	430585,19	0

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono state previste ai seguenti stanziamenti del bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2012:

- Per € 123.726,00 ai cap. 1101 e 1104 delle diverse "Funzioni" e "Servizi" per le quote di indennità di comparto di cui alle lettere b) e c) del comma 4 dell'art. 33 del C.C.N.L. 22.1.2004 attribuite al personale di ruolo e non di ruolo, per le somme derivanti dalle progressioni economiche già attribuite al personale di ruolo, per il fondo destinato a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del C.C.N.L. del 31.3.1999 e l'indennità di cui all'art. 37, c. 4 del C.C.N.L. del 1995.
- Per € 50.500,00 relativamente alle quote ISTAT all'int./cap. 1018130/1108, agli incentivi per recupero evasione ICI all'int./cap. 1014100/1108 e ai diversi interventi e capitoli del titolo II per le quote da riconoscere come incentivi per la progettazione (Legge 109) per OO.PP. previste nell'ambito dei singoli quadri economici delle diverse opere;
- Per la quota di € 18.775,00 ai capitoli 1106 "Rimborsi spese per il personale comandato" delle diverse "Funzioni" e "servizi" - fondo destinato a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art. 10 del C.C.N.L. del 31.3.1999 e l'indennità di cui all'art. 37, c. 4 del C.C.N.L. del 1995 attribuite al personale comandato;
- Per la quota residuale al cap. 1018130/1108 "Fondo per il miglioramento efficienza servizi" impegnata come salario accessorio destinata alla corresponsione delle indennità di turno, di reperibilità, di maggiorazioni orarie, di disagio, di rischio, di maneggio valori, specifiche responsabilità, nonché per i compensi da riconoscere come incentivi per la produttività individuale e collettiva.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo è impegnato ai capitoli sopra riportati del bilancio di previsione del corrente esercizio 2012.

Pontedera, 17/12/2012

IL DIRETTORE GENERALE

Giovanni Forte





Comuni di Bientina, Buti, Calcinaia, Capannoli, Casciana Terme, Chianni, Crespina, Lajatico, Lari, Palaia, Peccioli, Ponsacco, Pontedera, S. Maria a Monte, Terricciola

ZONA VALDERA
Provincia di Pisa

Il Revisore dei Conti

Preso atto dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2010 comma 3 sexies, presa visione della preintesa del "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo" relativa alle modalità di utilizzo delle risorse decentrate 2012, nel rispetto del C.C.N.L., già sottoscritta in data 03 dicembre 2012 e considerata la Deliberazione di Giunta dell'Unione n. 46 dell'11/05/2012 ad oggetto: "Approvazione progetti speciali art. 15 comma 5 CCNL 1/4/1999 e ponderazione progetti Piano esecutivo di gestione - anno 2012";

viste

le relative Relazioni Illustrativa e Tecnico-Finanziaria sull'accordo decentrato integrativo – anno 2012 a firma del Direttore Generale Dr. Giovanni Forte;

Rilascia

Parere favorevole e relativa certificazione di cui all'art. 5, comma 3, del C.C.N.L. del 01/04/1999, così come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. 22/01/2004 e successive modifiche ed integrazioni.

Pontedera, li 13/10/2012

Il Revisore dei Conti

Si passa quindi alla votazione della sopra riportata proposta di deliberazione, con il seguente risultato:

1. Votazione favorevole unanime sulla proposta di deliberazione
2. Votazione favorevole unanime sulla immediata eseguibilità della deliberazione

Il presidente della seduta, visti gli articoli 36 e 38 dello Statuto dell'Unione Valdera, proclama approvata la deliberazione in oggetto e la sua immediata eseguibilità.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Presidente della seduta
F.to ALESSANDRO CICARELLI

Il Segretario verbalizzante
F.to NORIDA DI MAIO

UNIONE VALDERA

Unione dei Comuni di Bientina, Buti, Calcinaia, Capannoli, Casciana Terme, Chianni, Lajatico, Lari, Palaia, Peccioli, Ponsacco, Pontedera, Santa Maria a Monte e Terricciola

Zona Valdera - Provincia di Pisa

OGGETTO DELLA DELIBERAZIONE:

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2012.
AUTORIZZAZIONE AL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE
PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE**

Si esprime parere favorevole in linea tecnica sul provvedimento in oggetto specificato, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267.

Pontedera, 20.12.2012

Il Dirigente dell'Area Affari generali
dell'Unione Valdera
F.to Giovanni Forte

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile del provvedimento in oggetto specificato, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267.

Pontedera, 20.12.2012

Il Responsabile del Servizio Finanziario
dell'Unione Valdera
F.to Giovanni Forte

UNIONE VALDERA

Unione dei Comuni di Bientina, Buti, Calcinaia, Capannoli, Casciana Terme, Chianni, Lajatico, Lari, Palaia, Peccioli, Ponsacco, Pontedera, Santa Maria a Monte e Terricciola

Zona Valdera - Provincia di Pisa

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto CERTIFICA che la su estesa deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line sul sito internet dell'Unione Valdera all'indirizzo www.unione.valdera.pi.it e presso la sede dell'ente il giorno 28.12.2012.

IL DIRETTORE GENERALE DELL'UNIONE VALDERA

F.to Giovanni Forte

La presente copia - in carta libera per uso amministrativo - è conforme all'originale depositato presso la sede dell'Unione Valdera in Pontedera, Via Brigate Partigiane n.4.

Pontedera, lì 28.12.2012

IL DIRETTORE GENERALE DELL'UNIONE VALDERA

F.to Giovanni Forte