Comune di San Casciano in Val di Pesa Provincia di Firenze

Contratto Decentrato Integrativo per l'anno 2009

L'anno duemiladieci oggi 30 (trenta) marzo nella Sede municipale alle ore 11.30 si sono riunite le Delegazioni di parte Pubblica e di Parte Sindacale per sottoscrivere il contratto decentrato integrativo relativo all'anno 2009, rispettivamente rappresentate dai Signori:

Per la Parte Pubblica:

D.ssa Patrizia Landi Segretario generale e Direttore generale (Presidente);

Dott.ssa Barbara Bagni Responsabile Servizio Economico Finanziario (membro);

Dott..ssa Marisa Ferrari Responsabile del Servizio Vice-segretario affari legali (membro)

Per le OO.SS.:

Sig. Remo Grifoni rappresentante UIL

Sig. Roberto Mazzi rappresentante CGIL

Sig.ra Raffaella Comodo rappresentante CISL

Per la RSU:

Sig. Cucini Luca

Sig. Mantegazza Davide

Sig. Saccà Ettore

Sig. Zecchi Claudio

Sig.ra Fusi Giovanna Sig. Mari Michele

Sig.ra Valletti Rosa

Art. 1 Ambito di applicazione

Il presente contratto decentrato integrativo si applica a tutto il personale in servizio sia a tempo indeterminato che a tempo determinato presso il Comune di San Casciano in Val di Pesa.

Art. 2 Durata e decorrenza

Il presente contratto decentrato ha validità per l'anno 2009; limitatamente alle progressioni orizzontali i suoi effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista nelle norme che seguono.

Art. 3 Fondo risorse decentrate – Presa atto costituzione

Le parti danno atto e prendono atto che è stato costituito il fondo per le risorse decentrate di cui all'allegato sotto la lettera "A".

Si dà atto che, nella costituzione delle risorse decentrate anno 2009, si tiene in considerazione il decremento di una quota parte derivante dalla non corretta imputazione del personale ATA e della decurtazione per recupero risorse posizione organizzative pari a € 24.584,46 secondo quanto risulta dai conteggi depositati in atti.

Le parti danno atto e prendono atto, altresì, che, essendo l'ente rientrante nei parametri di cui all'art. 4 co.2 lett.a del CCNL. del 31.07.2009, l'Amministrazione riconosce alla contrattazione la somma di €. 27.406,98 pari all' 1% del monte salari 2007.

Danno atto che a seguito delle predette variazioni il Fondo risorse decentrate per l'anno 2009 ammonta, pertanto, ad euro 461.500,63 così suddiviso:

- a) risorse stabili per € 211.640,92;
- b) risorse variabili per € 249.859,71.

Art. 4 Attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione

Coerentemente con quanto posto in essere negli ultimi anni, l'Amministrazione Comunale di San Casciano in Val di Pesa, in attuazione alle sempre più rigide norme di riduzione e contenimento del rapporto tra spese del personale e spese correnti, e, contemporaneamente, in relazione al minor gettito di entrate correnti, ha ritenuto opportuno effettuare delle precise scelte politiche di razionalizzazione della spesa del personale, ferma restando la volontà dell'Amministrazione di continuare ad erogare tutti i servizi resi direttamente dalla propria struttura ed in alcuni casi implementandone alcuni a seguito dei nuovi bisogni avvertiti dalla comunità al mutare delle situazioni economiche sociali.

A tale scopo in questi ultimi anni si è continuato ad investire sulle politiche di gestione del personale, volte principalmente allo sviluppo delle competenze e delle prestazioni, al fine di raggiungere livelli ottimali della qualità del lavoro, abbinati a comportamenti organizzativi orientati alla capacità di adattarsi al cambiamento, allo sviluppo, all'innovazione anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione, all'interfunzionalità.

Nel corso del 2009, hanno raggiunto il pensionamento due dipendenti di elevato profilo professionale, che non sono stati sostituiti, in quanto la entrante Amministrazione (essendo stato il nostro Ente soggetto a rinnovo amministrativo) nell'ottica di quanto sopra detto, sta attentamente valutando una rideterminazione della dotazione organica in diminuzione, cercando, nel contempo, di assicurare il mantenimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'intera macchina comunale.

Durante questo lasso temporale, l'Amministrazione ha tenuto fermo l'assetto organizzativo in essere, richiedendo alla struttura di impegnarsi a garantire comunque tutti i servizi attivati ad oggi, improntandoli al miglioramento ed a principi di efficienza efficacia ed economicità, con le risorse umane e finanziarie disponibili.

La volontà dell'Amministrazione è stata espressa in tutti i documenti programmatici ad oggi approvati e riconfermati nelle, linee di mandato della nuova amministrazione. Tale intento è stato altresì confermato ed

5 for le



A STORY

Sto

integrato annualmente dall'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione e dal Piano dettagliato degli Obiettivi, in cui si individuano analiticamente tutte le attività e gli standard qualitativi e quantitativi a cui devono tendere i singoli servizi ed uffici dell'Ente, al fine di realizzare una serie di progetti volti al mantenimento, accrescimento e potenziamento dei servizi esistenti, nonché alla creazione di nuovi servizi in base alle esigenze espresse dalla comunità locale, dagli adempimenti normativi ed in un'ottica di sempre maggior partecipazione e comunicazione istituzionale/politica, ponendo al centro della pianificazione strategica il cittadino/utente.

Riscontrando che all'interno dell'ente sono presenti elevate professionalità, l'input dell'amministrazione è stato quello di investire costantemente sulla struttura, col fine di rendere un servizio qualitativamente migliore all'utente, di gestire direttamente attività a fronte di sempre più stringenti e vincolanti disposizione normative e finanziarie, per quanto possibile di non procedere a sostituzioni di personale assente per malattia o andato in aspettativa, e contemporaneamente, istituire anche nuovi servizi.

Visto il risultato positivo ottenuto anche nel 2008, confermato in sede di valutazione delle prestazioni del personale dal verbale del Nucleo di Valutazione, l'amministrazione ha deciso, con l'approvazione del bilancio di previsione 2009, di confermare la volontà espressa nei documenti programmatici suddetti, incrementando anche per quest'anno le risorse variabili del "fondo" con alcuni progetti, compatibilmente alle disponibilità di bilancio, aggiornando e sviluppando gli obiettivi ritenuti per l'amministrazione strategici.

Con delibera G.C. n. 115 del 03/06/2009 e ss.mm.ii. si è provveduto ad approvare il PEG e PDO 2009, e con delibera C.C. n. 22 del 16/03/2009 e ss.mm.ii. si è approvato il bilancio di previsione annuale e pluriennale e tra i suoi allegati, la costituzione delle risorse da destinare alla produttività ed al miglioramento degli uffici e dei servizi.

L'attuale assetto organizzativo promuove il livello di responsabilizzazione individuale e il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'ente, assumendo lo sviluppo ed il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, nella consapevolezza che la qualità dei servizi erogati è principalmente determinata dalla qualità della prestazione individuale del personale.

Le azioni condotte devono pertanto coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone ed il miglioramento dei risultati dell'ente, anche attraverso il monitoraggio dei processi attivati.

In tale contesto, l'accrescimento dei servizi resi può essere conseguito solo con il coinvolgimento dell'intera struttura nell'attuazione di processi di razionalizzazione delle modalità operative realizzabili sia attraverso l'implementazione di tecnologie volte all'informatizzazione delle procedure, sia attraverso la responsabilizzazione nell'attuazione di progetti e programmi, e nel pronto adeguamento delle nuove e sempre più differenziate competenze attribuite agli enti locali.

L'attuazione dei progetti connessi al raggiungimento degli obiettivi prefissi nel PDO approvato, costituisce attuazione del programma di governo ed è reso possibile soltanto attraverso un incremento delle prestazioni rese dal personale.

A sostegno di tali politiche, ai fini dell'attuazione degli obiettivi prefissati e della corresponsione degli emolumenti contrattuali connessi, l'Amministrazione intende integrare le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività mediante il conferimento degli importi di cui all'art.15 c.5 C.C.N.L. 1/4/1999 per $\in 120.000,00$.

L'integrazione di cui all'art.15 c.5 C.C.N.L. corrisponde al 4,94 % del monte salari del 1999 ed al 3,99% del monte salari attuale (dati conto annuale 2008), importo che si ritiene si ponga in relazione di congruità rispetto agli obiettivi dati, in relazione ai benefici che la comunità ne trae.

Il valore dell'incremento del fondo si pone in equa proporzione sotto il profilo finanziario rispetto ai seguenti indicatori:

-miglioramento complessivo nel 2008 rispetto al 1999 della realizzazione delle entrate e delle spese finali pari al 4,15%

-miglioramento complessivo dell'incidenza delle spese di personale sui primi tre titoli dell'entrata nel 2008 rispetto al 1999 pari al 3,61 %.

I progetti prevedono un forte e diretto coinvolgimento di tutto il personale dipendente che, per la maggior parte degli interventi previsti nel PDO, si trova ad operare trasversalmente rispetto al proprio servizio di appartenenza, con la necessità di acquisire, tramite le proprie risorse personali (autonoma formazione ect impegno professionale), la competenza finalizzata, appunto, all'intervento richiesto.

Al personale, quindi, è attribuito un ruolo centrale come protagonista del miglioramento.

Il progetto, come evidenziato nel PDO 2009, si articola in più interventi tendenti al miglioramento dei servizi in essere, come si evince dalle schede allegate allo stesso e all'adeguamento del continuo quadro normativo, al fine di creare strumenti per l'ente, che ne garantiscano non solo il rispetto formale e sostanziale dell'agire amministrativo, ma anche, conseguentemente, un miglior servizio al cittadino. Successivamente, in corso d'anno, sono stati ritenuti meritevoli di valutazione e quantificazione altri obiettivi che, congiuntamente a quelli già approvati, costituiscono per il corrente anno, se raggiunti, la fonte di remunerazione del personale in servizio. Tra i più importanti ricordiamo:

- Reperibilità h24 su 7 giorni la settimana del personale tecnico e del cantiere quantificabile presuntivamente in 32.300,00 euro:
- ✓ Estensione servizio di stato civile nella giornata di sabato e domenica quantificabile presuntivamente in 1.250,00 euro:
- tale progetto prevede la disponibilità di un'unità di personale dell'ufficio Servizi Demografici nei giorni festivi e prefestivi per la ricezione di eventuali denunce di morte da compensare nel seguente modo:

In caso di intervento in ufficio nei giorni festivi e prefestivi	€ 25,82	compenso forfetario omnicomprensivo
Nel caso in cui il servizio venga assicurato il servizio senza l'intervento in ufficio ma con modalità alternative concordate con l'Amministrazione	€ 15,00	compenso forfetario omnicomprensivo

- Attività di controllo e vigilanza svolta dal personale della PM-sul territorio in orario serale o notturno anche in materia ambientale e riconoscimento interventi nei giorni 25 dicembre, 1° gennaio, Pasqua, 1° maggio, 15 agosto e nella festività Santo Patrono quantificabile presuntivamente in 3.000,00 euro, così articolati:
- tale progetto, come da proposta del Responsabile del Servizio Polizia Municipale, prevede la realizzazione di 5 o 6 interventi con tre operatori ciascuno in orario serale/notturno sul territorio ed anche in materia ambientale di almeno 4 ore ciascuno, da retribuire nel seguente modo:

Personale Categoria C	€ 30,61	compenso forfetario orario
Personale Categoria D	€ 33,88	compenso forfetario orario

- l'Amministrazione ha richiesto altresì la presenza del personale del Servizio Polizia Municipale nei giorni 25 dicembre, 1° gennaio, Pasqua, 1° maggio, 15 agosto e nella festività Santo Patrono, non in turno. A fronte di tale servizio si riconosce al personale un compenso aggiuntivo di € 2,15 orarie.

Riorganizzazione interna ai servizi con conseguente nomina responsabili di uffici per garantire una maggior responsabilizzazione del personale e maggior efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa quantificabile presuntivamente in 39.458,30 euro;

Richiesta di maggior flessibilità e disponibilità al personale addetto alle palestre per interventi imprevedibili ed imprevisti quantificabile presuntivamente in 1.130,00 euro;

Raggiungimento del PDO approvato per la somma residuale da ripartirsi, se raggiunti, con la metodologia approvata da questo ente;

Art. 5 Progressioni orizzontali

1. Le parti con il presente accordo intendono disciplinare, l'istituto della progressione orizzontale al fine di perseguire l'obiettivo di valorizzare l'esito del percorso individuale di carriera dopo un processo di valutazione e selezione che contempli l'analisi dei seguenti fattori:

A Sample

CRITERI PRELIMINARI:

- 1) INDIVIDUAZIONE DEL TETTO DI RISORSE ECONOMICHE. Ogni anno le parti concordano preliminarmente il tetto massimo delle risorse economiche disponibile per finanziare le progressioni orizzontali nell'ambito delle risorse stabili del fondo;
- 2) DISTRIBUZIONE RISORSE. Le parti concordano, altresì, come il tetto risorse di cui sopra viene ridistribuito per una quota limitata delle categorie di personale B, C e D.

CRITERI DI AMMISSIONE ALLA PROGRESSIONE:

- 1) TRE ANNI DI ANZIANITA' NELL'ENTE: Potranno ambire alla progressione coloro che possiedono almeno tre anni di anzianità di servizio presso il Comune di San Casciano in Val di Pesa al 1 gennaio dell'anno a cui si riferisce la progressione:
- 2) OUATTRO ANNI DI INOUADRAMENTO NELLA POSIZIONE ECONOMICA: Potranno ambire alla progressione coloro che da almeno quattro anni alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento risultano inquadrati nella stessa posizione economica presso il Comune di San Casciano Val di Pesa;
- 3) NESSUN PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI DUE ANNI PRECEDENTI: Potranno ambire alla progressione coloro non hanno subito procedimenti disciplinari da almeno due anni alla data del 1 gennaio dell'anno a cui si riferisce la progressione;
- 4) VALUTAZIONE POSITIVA: Potranno ambire alla progressione coloro che negli ultimi tre anni abbiano riportato una valutazione positiva pari ad almeno 60/100;

COESISTENZA DEI CRITERI

I criteri di cui ai punti precedenti devono tutti coesistere in capo al candidato alla progressione.-

CRITERI DI VALUTAZIONE:

Coloro i quali possiedono i criteri di ammissione saranno collocati in tre graduatorie relative alle categorie B, C, D valevoli per l'anno di riferimento. Tali graduatorie saranno formate sommando:

1) il punteggio totale complessivo scaturente dalla media aritmetica delle valutazioni degli ultimi tre anni attribuite a seguito della valutazione effettuata dai Responsabili dei servizi per la produttività rapportate in centesimi;

2) i punteggi attribuiti in centesimi dai Responsabili dei Servizi per il personale a loro attribuito, e dal Segretario Generale o Direttore Generale (se nominato) per i Responsabili dei Servizi, sulla base dei successivi criteri indicati all'art.5 del CCNL 31.03.1999.-

I criteri di cui sopra (art. 5 del CCNL del 31.3.1999) sono di seguito specificamente rideterminati.

DA B1 A B6

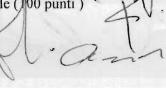
- Valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguent ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione (100 punti)
- Valutazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale (100 punti)

DA B6 A B7

Valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione (100 punti)

Valutazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale (100 punti)





- Valutazione del diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza (100 punti);
- Valutazione del grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità (100 punti);
- Valutazione della iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro (100 punti)

DA C1 A C4

- Valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione (100 punti)
- Valutazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale (100 punti)

DA C4 A C5

- Valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione (100 punti)
- Valutazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale (100 punti)
- Valutazione del diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza (100 punti);
- Valutazione del grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità (100 punti);
- Valutazione della iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro (100 punti)

DA D1 A D6

- Valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione (100 punti)
- Valutazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale (100 punti)
- Valutazione del diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza (100 punti);
- Valutazione del grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità (100 punti);
- Valutazione della iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro (100 punti)

PROGRESSIONI: Sulla base delle graduatorie di cui sopra, i primi beneficeranno della progressione in relazione alle disponibilità individuate per le progressioni nell'anno di riferimento. In caso di pari merito saranno utilizzati i seguenti criteri:

- a) maggiore permanenza nella categoria economica di appartenenza
- b) maggiore età
- 2. Le somme restanti non sufficienti a consentire la progressione del primo degli esclusi non saranno ridistribuite e i risparmi saranno utilizzati sempre nell'ambito del fondo incentivante.
- 3. Le parti concordano che la procedura sia gestita, sulla base dei criteri stabiliti nel presente accordo, secondo le disposizioni puntuali impartite dal Segretario Generale o dal Direttore Generale qualora nominato.

Art./6 Integrazione all'art. 11 CCDI 2000 come modificato con CCDI 2004-2005.

All'art. 11CCDI 2000 come modificato con CCDI 2004-2005 sono aggiunte le seguenti parti:

Informazione ai dipendenti

the

The Many



W.

- 1) Le valutazioni dovranno essere comunicate a cura di ogni responsabile di servizio a ciascun dipendente al medesimo assegnato entro il primo quadrimestre dell'anno;
- 2) Il dipendente ha facoltà di richiedere informazioni e chiarimenti, anche in contraddittorio tra le parti, entro 20 giorni dalla comunicazione di cui al comma 1; qualora non si raggiunga l'accordo tra le parti il Segretario o Direttore Generale ove nominato è l'organo gerarchicamente superiore deputato alla definizione della controversia:
- 3) In fase di prima attuazione della performance per l'anno 2010 entro il 30 giugno, i Responsabili di servizio dovranno predisporre un giudizio sintetico di ciascun dipendente loro assegnato relativamente al I semestre dell'anno di riferimento, volto in particolare a individuare eventuali situazioni "non ottimali"; tale giudizio dovrà essere consegnata a ciascun dipendente entro e non oltre il 31 luglio.

Verifiche

Le parti danno atto che al termine di ogni anno si potrà procedere ad una verifica, allo scopo di verificare la corretta applicazione dell'accordo ed individuare eventuali parti che necessitano di interventi migliorativi o correttivi.

Art. 7 – Recupero ATA e indennità posizioni organizzative:

Le parti danno atto che per il recupero della quota "ex personale ATA" e recupero "per istituzione area posizioni organizzative ai sensi dell'art.8 CCNL 31/03/1999 compensata dal recupero della RIA, dell'indennità non riassorbibile del personale cessato non conteggiata nelle precedenti costituzioni delle risorse decentrate, nonché del recupero delle economie da part-time (anni 2004/2005 ex art.15 co.1 lett.e) CCNL 1/04/1999), occorre riacquistare dal fondo di produttività la somma di €. 229.799,81 come dai conteggi in atti.

Le parti concordano che per l'anno 2009 la somma che il fondo destina al recupero di cui sopra è pari a €. 22.979,98.

Le parti concordano che la somma rimanente pari a €. 206.819,83 sarà recuperata attraverso azioni individuali di recupero, nella misura percepita da ciascun dipendente, per le somme indebitamente erogate dall'ente.

Art. 8 - Fondo risorse decentrate - Destinazione

La Pott

DESTINAZIONE RISORSE	2009 Euro RISORSE FISSE	2009 Euro RISORSE ANNUALI	461.500,63
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2009	211.640,92	249.859,71	
di cui sul trattamento fondamentale:			
Per LED e progressioni economiche già assegnati	140.038,47		
Per indennità di coordinamento VIII q.f.	290,52		
Per indennità di comparto	59.139,74		
Per indennità di comparto somministrazione lavoro	251,97		
Per primo inq.in cat.C vigili art.7c.7 CCNL 31/3/99 1 ps	73,85		0
Totale sul trattamento fondamentale	199.794,55		
Resta per il trattamento accessorio	11.846,37	249.859,71	261.706,08
di cui:		A CONTRACTOR OF THE CONTRACTOR	
per indennità di turno		26.770,00	
per indennità di rischio		15.640,00	/
per indennità rischio somministrazione lavoro		34,31	Ç
per indennità di reperibilità		32.300,00	
per indennità di disagio		20.700,00	

My Jan

Risorse per produttività	11.846,37	38.182,39	50.028,76
Attivazione e funzionamento Sportello QUI ENEL		371,80	-94
funzioni ex D.Lgs. n. 30/2007		1.721,73	
recuperi tributari		4.300,00	
0,5% progettazioni urbanistiche - provvisorie		47.000,00	
condono edilizio - provvisorie			
Art. 18 l.109 - provvisorie		15.000,00	THE STATE OF THE S
Differenza	11.846,37	106.575,92	
Totale indennità		143.283,79	
per indennità servizi aggiuntivi personale palestra		1.130,00	
per indennità servizio stato civile festivi e prefestivi		1.250,00	
per interventi personale PM orario serale notturno e festività		3.000,00	
per indennità responsabilità art. 17, c. 2, lett. f CCNL 1/4/99		39.458,30	
per indennità specifiche resp.art. 17, c.2, lett. i CCNL 1/4/99		2.541,67	
per indennità maneggio valori	n Primar despit (A)	336,35	
per indennità disagio somministrazione lavoro		123,16	

1. Le parti, fatte salve le disposizioni di legge vigenti in materia, concordano che i risparmi che dovessero essere ottenuti nella gestione del fondo saranno allocati nella produttività generale.

Contraction of the state of the

A few

APPENDICE AL VIGENTE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO

Destinazione a favore del personale dell'ufficio Servizi Demografici del contributo erariale di cui al D.Lgs. 6/02/2007 n. 30 in materia di libera circolazione e soggiorno dei cittadini dell'Unione Europea e dei loro familiari

A decorrere dal contributo relativo all'anno 2009 le risorse di cui al suddetto contributo saranno destinate al personale dell'ufficio Servizi Demografici nel seguente modo:

- Il contributo sarà iscritto nel Fondo Risorse Decentrate in applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. K) del CCNL 1/04/1999 e destinato al personale dell'ufficio Servizi Demografici in base all'applicazione dei seguenti criteri:
 - 1) una percentuale pari all'85% del contributo sarà assegnata al personale dell'ufficio anagrafe in quanto maggiormente coinvolto nell'attuazione dei nuovi adempimenti in materia di iscrizione anagrafica dei cittadini comunitari che derivano dalla legge, riservando una quota non inferiore al 40% al personale che, previa attestazione del responsabile d'ufficio, ha svolto in via prevalente, in ciascun arco temporale cui si riferisce suddetto contributo, funzioni di ricezione dei cittadini interessati allo sportello dell'ufficio anagrafe e di istruttoria delle relative pratiche;

2) una percentuale pari al 15% del contributo sarà assegnata al personale dell'ufficio di stato civile per la fattiva collaborazione negli adempimenti con l'ufficio anagrafe ed il supporto nello svolgimento delle relative funzioni in caso di assenza del personale dell'ufficio anagrafe.

Il Presidente della Delegazione Trattante

Control

Contr

La RSU

Le OO.SS.

Be Re Relibelis

porauez

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA ALLA PREINTESA SUL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI SAN CASCIANO IN VAL DI PESA RELATIVO ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2009 SOTTOSCRITTA IN DATA 8 FEBBRAIO 2010.

1) LE RISORSE

Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) sono determinate per l'anno 2009 secondo le modalità definite dagli articoli 31 e 32 del CCNL 22/01/2004, dall'art. 4 del CCNL del 9/5/2006 e dall'art. 4 del CCNL 31/07/2009.

La disciplina dell'art 31, comma 2, CCNL 22/01/2004 distingue le risorse decentrate in due categorie: la prima comprende tutte le fonti di finanziamento già previste dai vigenti contratti collettivi che hanno la caratteristica di certezza, stabilità e continuità nel tempo e che possono essere definite "risorse decentrate stabili".

In questa categoria di risorse sono incluse, per espressa previsione contrattuale, le seguenti fonti di finanziamento:

- a) CCNL 01/04/1999: art. 14, comma 4; art. 15, comma 1, lettere a, b, c, f, g, h, i, j, l; art. 15. comma 5, per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche;
- b) CCNL 05/10/2001; art. 4, commi 1 e 2.

Un secondo gruppo si risorse viene qualificato come risorse eventuali e variabili (art. 31,comma 3 CCNL 22/01/2004), correlate alla applicazione delle seguenti discipline contrattuali:

- a) CCNL 01/04/1999; art. 15, comma 1, lettere d, e, k, m, n; art. 15, commi 2 e 4; art. 15, comma 5, per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività:
- b) CCNL 05/10/2001: art. 4, commi 3 e 4;
- c) CCNL 14/09/2000: art. 54;
- d) art. 32, comma 6, del CCNL 22/1/2004.

Il complesso delle risorse decentrate stabili come sopra individuate subisce un incremento, a carico dei bilanci degli enti e con effetto dall'anno 2003, in base alla disciplina dello stesso CCNL 22/01/2004, per un importo annuo lordo pari allo 0.62% del monte salari dell'anno 2001, con esclusione della quota relativa alla dirigenza (art. 32, comma 1).

Sempre con decorrenza dall'anno 2003. l'art. 32, comma 2 CCNL 22/01/2004 un ulteriore incremento annuo lordo delle risorse decentrate stabili per un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari riferito all'anno 2001, esclusa la quota della dirigenza; questo secondo incremento è consentito agli enti locali la cui spesa del personale risulta inferiore al 39% delle entrate correnti (art. 32, comma 3).

Il CCNL 9/05/2006 dispone un incremento, a carico dei bilanci degli enti e con, delle risorse decentrate stabili per un importo annuo lordo pari allo 0,50% del monte salari dell'anno 2003, con esclusione della quota relativa alla dirigenza (art. 4, comma 1).

Il complesso delle risorse derivante dall'applicazione delle suddette disposizioni è integrato, per il solo anno 2009 e per la parte variabile, delle risorse di cui all'art. 4, comma 2, lett. A) del CCNL 31/07/2009 per un importo pari all'1% del monte salari anno 2007 (calcolato come da dichiarazione congiunta n. 1 CCNL 11/04/2008) in quanto l'Ente risulta in possesso dei requisiti di cui all'art. 4, comma 1, e di un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti non superiore al 38% (dati consuntivo anno 2007).

Il complesso delle risorse decentrate stabili è inoltre rettificato degli importi annuali relativi all'accessorio ed alla RIA del personale ATA trasferito allo Stato ex art. 8 L. 124/1999 dal 01/01/2000 e alla media dell'accessorio del triennio precedente la nomina dei titolari di posizione organizzativa essendo l'Ente privo di dirigenza.

2)FONTI DI FINANZIAMENTO

Risorse decentrate stabili (art. 31, comma 2, CCNL 22/1/2004)

Il totale delle risorse decentrate stabili per l'anno 2009 risulta modificato rispetto a quello cd. "storico" per effetto delle seguenti riduzioni:

- 1) art. 15, comma 1, lett. H CCNL 1/04/1999: riduzione delle risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di coordinamento di cui all'art. 37, comma 4, CCNL 6/07/1995 ad C 290,52.= per cessazione dal servizio per quiescenza del personale che aveva titolo alla suddetta indennità:
- 2) **deduzione risorse personale ATA trasferito allo Stato** (direttiva della Giunta Comunale n. 14 del 12/10/2009): riduzione delle risorse decentrate stabili per C 10.593,67.=:
- 3) **deduzione risorse titolari P.O. Nomine 1999, 2004-2005** (direttiva della Giunta Comunale n. 14 del 12/10/2009): riduzione delle risorse decentrate stabili per C 13.990,79.=;

COMUNE DI SAN CASCIANO IN VAL DI PESA

PROVINCIA DI FIRENZE

4) recupero risorse personale ATA e P.O. erogate anni 1999-2000 (direttiva della Giunta Comunale n. 1 del 18/01/2010: riduzione delle risorse per € 22,979,98.=;

5) rettifica RIA ed assegni ad personam personale cessato iscritti ex art. 4, comma 2, CCNL 5/10/2001: (direttiva della Giunta Comunale n. 14 del 12/10/2009): nuovo importo relativo all'anno 2000 € 734,80, nuovo importo relativo all'anno 2001 € 3.114,15.=, nuovo importo relativo all'anno 2003 € 1.185,47.=;

Il totale delle risorse decentrate stabili risulta modificato rispetto a quello cd. "storico" per effetto delle seguenti integrazioni:

1) art. 4, comma 2) CCNL 5/10/2001: integrazione dell'importo annuo della retribuzione di anzianità (RIA) in godimento da parte del personale cessato anno 2008 € 3.420,95.= e anno 2009 (quota parte dall'avvenuta cessazione) € 1.207.26.=;

Il totale delle Risorse Stabili ammonta così ad € 211.640,92.=

Risorse decentrate variabili (art. 31, comma 3, CCNL 22/1/2004) ricomprendono le risorse di cui:

1) all'art. 15, comma 2, CCNL 1/04/1999:

- aumento dell'importo pari all'1,15% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota della dirigenza, pari a € 24.942,24.=;

2) all'art. 15, comma 1, CCNL 1/04/1999:

- Lett. k): riguarda le specifiche risorse destinate dalla legislazione corrente alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale (art. 18 della legge 109/94, progettazioni urbanistiche, recuperi tributari, contributo statale D.Lgs. n. 30/2007 e risorse servizio QUI ENEL, con vincolo di destinazione, con quantificazione provvisoria pari a € 68.393,53.=;
- Lett.m): si riferisce al risparmio sulle somme destinate al lavoro straordinario per l'anno 2008, pari a € 9.116.96....
- 3) all'art. 15, comma 5, CCNL 1/04/1999: integrazione dell'importo delle risorse decentrate variabili per € 120.000,00.= in relazione al progetto di miglioramento/mantenimento dei servizi comunali di cui all'art. 4 della preintesa;
- 4) all'art. 4, comma 2, lett. a) CCNL 31/07/2009: incremento per il solo anno 2009 dell'1% del monte salari anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza (monte salari calcolato come da dichiarazione congiunta n. 1 CCNL 11/04/2008 avendo l'Ente i requisiti di cui all'art. 4, comma 1, ed un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti non superiore al 38% (dati consuntivo anno 2007).

Il totale delle Risorse Variabili ammonta così ad € 249.859,71.=

3) UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' (art. 17 CCNL 1/4/1999)

Il complesso delle risorse decentrate come sopra definite è destinato alle finalità di cui all'art. 8 della preintesa al CCDI anno 2009 sottoscritta in data 8 febbraio 2010 ed in particolare:

- art. 33 CCNL 22/1/2004: pagamento dell'indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL 22/1/2004.

- art. 17, comma 2, CCNL 1/4/1999:

Lettera a): risorse per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Lettera b): costituzione fondo per la progressione economica nella categoria (progressione orizzontale).

Lettera d): risorse per il pagamento delle indennità di rischio, turno e reperibilità

Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno, rischio e reperibilità secondo la disciplina prevista dai vigenti CCNL.

Lettera e): risorse per compensare attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di disagio per alcune figure professionali appartenenti alle categorie B e

Lettera f): risorse per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

Risorse destinate al pagamento di compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della categoria D che non risulti incaricato delle funzioni dell'area delle Posizioni organizzative e per alcune figure di coordinamento delle cat. B e C.

Lettera g): risorse per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate a disposizioni di legge.

Lettera i): risorse per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale incaricato delle qualifiche di ufficiale di stato civile, anagrafe, elettorale, personale addetto alla Protezione Civile, personale addetto all'URP e responsabile archivi informatici.

Risorse destinate al pagamento di compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categoria D, C e B incaricato delle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe. Elettorale, personale addetto alla Protezione Civile, personale addetto all'URP e responsabile archivi informatici.

-art. 17, comma 3,CCNL 1/4/1999: risorse per il pagamento dell'indennità prevista dall'rt. 37, comma 4, CCNL





COMUNE DI SAN CASCIANO IN VAL DI PESA PROVINCIA DI FIRENZE

PROVINCIA DI PIRENZE

6/07/1995 per il personale della ex VIII qualifica.

4) COMPATIBILITA' DEI COSTI DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO CON I VINCOLI DI BILANCIO

Il fondo incentivante ammonta complessivamente a € 461.500,63.=

Le risorse destinate al finanziamento del fondo sono previste e stanziate al bilancio 2009 conto 70, sottoconto 71 per il trattamento fondamentale, conto 90, sottoconti 92-93-94 per il trattamento accessorio.

Le risorse di cui all'art. 15, comma 1, lett. K) aventi specifica destinazione ai sensi dell'art. 18 L. 109/94 sono iscritte in bilancio sulla base dei QTE approvati.

Le risorse destinate ad incentivare i recuperi tributari sono iscritte al cap. 1240, quelle destinate alle progettazioni urbanistiche ai cap. 22563 e 22566.

La consistenza del fondo è compatibile con il rispetto del principio di contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. 296/2006.

San Casciano in Val di Pesa, 8 febbraio 2010

II Responsabile Servizio Economico-finaliziario Dott.ssa <u>Barbara Bagni</u>



COMUNE DI SAN CASCIANO IN VAL DI PESA Parere del Collegio dei Revisori

OGGETTO: Attestazione ai sensi dell'art. 5 c. 3 CCNL 1/4/1999 come modificato dall'art. 4 CCNL 22/1/2004.

I sottoscritti revisori:

Visto il contenuto della relazione illustrativa tecnico finanziaria relativa all'attribuzione delle risorse per l'annualità economica 2009;

Visto l'art. 40bis del D. Lgs 165/2001;

Attestano, in applicazione di quanto previsto dalla norma contrattuale richiamata in oggetto, la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL.

San Casciano in Val di Pesa, 4/3/2010

Dott. Rino Cacciamani

Dott. Francesco Lotti

Rag. Debora Marini