



**COMUNE DI PISA**

# Preintesa relativa all'accordo decentrato integrativo anno 2018

## Personale non dirigente

- **RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

## Relazione illustrativa

### Modulo 1

#### Illustrazione degli aspetti procedurali, presupposti e condizioni

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>Preintesa del contratto integrativo: 26.3.2018</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2018</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica: Presidente: Segretario Generale D.ssa Marzia Venturi  Parte Sindacale: Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU, FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DICCAP-SULPM Firmatarie: RSU, FP-CGIL
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dalla preintesa contratto integrativo</b>		Utilizzo risorse decentrate stabili dell'anno 2018
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009
		La Relazione della Performance per l'anno 2018 sarà sottoposta all'O.d.V. ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009, a conclusione del ciclo della performance

## *Modulo 2*

### *Illustrazione dell'articolato dell'atto*

#### **A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

---

##### **TITOLO I – Disposizioni generali**

- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria  
(art. 5 CCNL 1/4/1999 e art. 4 CCNL 22/1/2004)
- Art. 3 – Determinazione del Fondo delle Risorse Stabili Decentrate (artt. 31 e 32 CCNL 22/01/2004)
- Art. 4 – Risorse stabili (art. 31 CCNL 22/01/2004)
- Art. 5 – Recupero somme (art. 4 D.L. 16/2014)

##### **TITOLO II – Destinazione delle risorse stabili**

- Art. 6 – Istituti collegati all'organizzazione del lavoro
- Art. 7 – Indennità di rischio (art. 45, comma 3, Dlgs 165/2001; art. 17, comma 2, lettera d, CCNL 1/4/1999, art. 37 CCNL 14/9/2000, e art. 41 CCNL 22/01/2004)
- Art. 8 – Indennità di disagio (art. 45, comma 3, Dlgs 165/2001; art. 17, comma 2, lettera e, CCNL 1/4/1999)
- Art. 9 – Lavoro straordinario – determinazione del limite massimo (art. 14 CCNL 1/4/1999 e art. 38 CCNL 14/9/2009)

##### **TITOLO III – Area delle responsabilità**

- Art. 10 – Risorse destinate all' Area delle responsabilità
- Art. 11 – Posizioni Organizzative e Alte Professionalità (art. 8, 9 e 10 CCNL 31/3/1999 e art. 10 CCNL 22/1/2004)

##### **TITOLO IV – Incentivazione della performance**

- Art. 12 – Progressioni economiche orizzontali
- Art. 13 – Applicazione delle disposizioni al personale a tempo determinato e a tempo parziale (art. 1, CCNL 22/4/2004)
- Art. 14 – Personale distaccato, comandato o assegnato funzionalmente  
(art. 19 e dichiarazione congiunta n. 13, CCNL 22/1/2004)

## B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse stabili

Descrizione	Importo €
CCNL 1.4.1999, art. 17, comma 2, lett. B) – progressioni economiche orizzontali	1.700.000,00
CCNL 1.4.1999, art. 17, comma 2, lett. c), – retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative - art. 10, comma 3, CCNL 22/1/2004	353.015,00
CCNL 1.4.1999, art. 17, comma 2, lett. d) e lett e) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, disagio	573.000,00
CCNL 14.9.2000, art. 31, comma 7 – personale educativo nido d’infanzia	22.000,00
CCNL 5.10.2001, art. 6 – indennità per personale educativo e docente	37.000,00
CCNL 22.1.2004, art. 33– indennità di comparto	340.000,00
Indennità ex VIII q.f.	14.000,00
Somme rinviate	
Altro	19.527,79
<b>Totale</b>	<b>3.058.542,79</b>

## 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 (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 118 del 20/7/2011 e modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 120 del 27/7/2011) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 118 del 20/7/2011).

Con deliberazione n. 243 del 28.1.2017 la Giunta Comunale ha approvato un adeguamento generale ai principi per la misurazione e la valutazione della Performance ai sensi del D.Lgs. 25/05/2017, n. 74.

## E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Lo schema di CCDI prevede risorse stabili limitate destinate alle progressioni economiche secondo i seguenti criteri generali:

- Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione (D.lgs. 150/209, art. 23, c. 2).
- La collocazione nella fascia di merito alta per 3 anni consecutivi ovvero per 5 annualità anche non consecutive costituisce titolo prioritario ai fini dell’attribuzione delle p.e.o. (D.lgs. 150/209, art. 23, c. 3).
- Possesso del requisito di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi
- Le limitate risorse per le p.e.o. (€ 100.000) saranno distribuite proporzionalmente sulle categorie B, C, D rispetto alla totalità delle risorse necessarie per le singole categorie per garantire la p.e.o. a tutti i dipendenti aventi diritto.
- La decorrenza della p.e.o. è il 1 gennaio 2018.
- Alla selezione per le p.e.o. partecipano i dipendenti aventi diritto in servizio al 1/1/2018.
- Si prende in considerazione la media della valutazione degli ultimi 3 anni consecutivi.

- Per chi non dovesse avere valutazioni negli ultimi 3 anni consecutivi, si prende in considerazione la media delle ultime 5 annualità valutate.
- Sono esclusi dalla selezione delle p.e.o. i dipendenti con una valutazione media inferiore ad 80 punti.
- Sono esclusi i dipendenti con una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto irrogata nell'ultimo triennio.
- Nel caso di ex equo si adottano i seguenti criteri di priorità:
  1. Priorità al dipendente che risulterà avere l'anzianità maggiore in servizio prestatato nella P.A.
  2. Priorità al dipendente che risulterà avere l'anzianità maggiore nella categoria giuridica.

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

---

Per risultati attesi, in termini di performance, si fa riferimento al piano degli obiettivi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 9.1.2018 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2018 ed il Piano Performance 2018.