

**OGGETTO : RELAZIONE ILLUSTRATIVA al contratto integrativo decentrato per il triennio 2013-2015 del PIETRASANTA ( LU)**

Lo schema di *relazione illustrativa* è composto da 2 distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Modulo 1 - *Scheda 1.1*);
2. Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale ( Modulo 2).

**Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa 05.12.2013 Contratto anno 2013</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2013-2015</b>	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dr. Stefano Bertocchi – Segretario Generale Componente Dr. Massimiliano Germiniasi – Dirigente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione  Firmatarie del contratto: RSU – Uil	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) istituti giuridici rimessi alla contrattazione decentrata	
<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>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>(rilasciata certificazione positiva in data 13.12.2013)</b>  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <b>Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato in data 20.09.2013 con deliberazione di Giunta Comunale n. 213/2013</b>

	<b>erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? <b>Il programma sarà approvato entro i termini di legge.</b>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 <sup>1</sup> ? <b>Sì per quanto di competenza.</b>
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 150/2009</b>
<b>Eventuali osservazioni =====</b>		

**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)**

**Premessa ( norme legislative di riferimento e successione temporale dei contratti integrativi):**

Fino a tutto il 2009 il modello di contrattazione era strutturato nel seguente modo : contrattazione nazionale quadriennale di tipo normativo e contrattazione nazionale biennale di tipo economico. La corrispondente contrattazione decentrata ( aziendale o territoriale) delineata dall'articolo 5 comma 1 del CCNL 01.04.1999 prevedeva la contrattazione quadriennale nella quale si regolavano gli istituti economici oggetto di contrattazione e la contrattazione annuale limitata all'utilizzo delle risorse decentrate.

Successivamente, sulla base dell'articolo 40 del d.lgs. n. 165 del 30.03.2001, come sostituito dal d.lgs. 27/10/2009 n. 150 nonché alla luce dell'*Intesa per l'applicazione dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22.01.2009*", è stata confermata la presenza di due livelli di contrattazione ( nazionale e aziendale/territoriale) nonché prevista una durata triennale sia per la contrattazione di parte economica sia di parte normativa.

Tuttavia la contrattazione nazionale è rimasta bloccata per il triennio 2010-2012 per effetto dell'articolo 9 comma 17 del decreto legge n. 78 del 31.05.2010 convertito dalla legge L.122/2010. Le prescrizioni dell'articolo 65 commi 1, 2, 4 del D.lgs. n. 150/2009, hanno, tuttavia, imposto agli enti pubblici l'adeguamento dei contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore della norma.

***b) Quadro di sintesi di utilizzo del fondo.***

Le fonti di alimentazione del fondo sono coerenti con il contratto collettivo nazionale. La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata e nel rispetto delle disposizioni relativamente alla ripartizione tra risorse stabili e risorse variabili e della loro coerente destinazione.

***c) Illustrazione degli istituti in materia di Meritocrazia e Premialità - Obiettivi strategici per il miglioramento dell'organizzazione.***

Si rammenta che per gli Enti locali non trova ancora applicazione l'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009 che disciplina nel dettaglio il Piano delle Performance e la Relazione sulla Performance.

Tuttavia, il contenuto di tali documenti è pienamente assimilabile ai contenuti della Relazione Previsionale Programmatica allegata al Bilancio di Previsione, del Piano Esecutivo di gestione o Piano Risorse ed Obiettivi, del Rendiconto della Gestione e della Relazione al rendiconto della Gestione. Con l'adozione di tali atti, nel rispetto dei principi recati dagli artt. 4 e 5, comma 2, l'Ente, dunque, dimostra il ciclo di gestione della Performance.

Nel Piano Risorse ed obiettivi approvato dal Comune di Pietrasanta - con deliberazione di G.C. 213/2013 sono stati altresì individuati gli obiettivi "strategici" per il miglioramento dell'organizzazione.

I risultati di tali obiettivi vengono poi misurati e valutati dal Nucleo di Valutazione dell'Ente. In merito al sistema di valutazione si rileva che il Comune di Pietrasanta ha redatto un nuovo sistema di valutazione che sarà prossimamente presentato all'organo di governo dell'Ente.

***d) Illustrazione dei principi di selettività delle progressioni economiche.***

Nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9 del decreto Legge n. 78/2010, non si effettuano progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

Viene demandato all'Accordo annuale la definizione delle risorse da destinare all'Istituto della progressione economica orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.

Vengono individuati i criteri per concorrere all'assegnazione delle progressioni economiche orizzontali fermo restando che l'Amministrazione opera nel pieno rispetto del principio della selettività e della premialità.

***d) Illustrazione dei risultati attesi a favore del cittadino in correlazione con gli strumenti di programmazione.***

Il sistema di gestione del Ciclo delle Performance è strettamente legato ed integrato al sistema di valutazione delle performance individuali oltre che di gruppo. I compensi legati alla qualità delle prestazioni vengono liquidati a consuntivo sono dopo aver valutato il raggiungimento degli obiettivi. L'attenzione verso la qualità del servizio reso al cittadino è molto forte e gli obiettivi "strategici" impongono alla nostra Amministrazione un miglioramento della qualità dei servizi resi.

Considerato inoltre l'attuale contesto storico nel quale l'Ente locale è costretto ad operare, in particolare condizionato da una drastica riduzione della spesa dovuta ai recenti interventi legislativi (pareggio di bilancio in Costituzione, Spending Review, Legge di stabilità, ecc.). Si sottolinea inoltre l'importanza di favorire una partecipazione consapevole dei lavoratori ai processi di razionalizzazione, innovazione e riorganizzazione del Comune, partecipazione da realizzarsi principalmente tramite un sistema di relazioni sindacali il più possibile condiviso, con particolare riferimento alla contrattazione decentrata integrativa, ferme restando le precise prerogative delle

parti stabilite dalla normativa.

La pretesa allegata del CCID rispetta:

- i vincoli imposti dalle norme tese al contenimento della spesa del Personale con particolare riferimento alla legge n. 296/2006 e successive modificazioni, nonché gli ulteriori vincoli previsti dal D.L. n. 78/2010 convertito dalla legge n. 122/2010;
- le disposizioni in materia di contrattazione contenute nell'articolo 40 del d.lgs. 30.03.2001 n. 165 come sostituito dal d.lgs. 27.10.2009 n. 150;
- le disposizioni normative vigenti in materia di corretta erogazione del trattamento economico accessorio, erogazione che resta subordinata alla valutazione delle prestazioni rese in applicazione del sistema di valutazione adottato da questo ente.

Il Presidente della Commissione Trattante di Parte Pubblica  
Dott. Stefano Bertocchi – Segretario Generale