



**COMUNE DI CECINA**  
(Provincia di Livorno)

---

*CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
AREA DELLA DIRIGENZA  
MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE*

Preintesa siglata in data 6 febbraio 2015

Autorizzato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 29 in data 20 febbraio 2015

Stipulato in data 2 marzo 2015

Tra

**La Delegazione trattante di parte pubblica Area Dirigenza del Comune di Cecina**

e

**La Delegazione trattante di parte sindacale**

in data 2 marzo 2015 presso la Sala Riunioni dell'Amministrazione Comunale, posta in Cecina, Via Landi, n. 4,

Si concorda

il seguente testo di accordo per la stipula del contratto collettivo integrativo decentrato sulle modalità di utilizzo delle risorse per il 2013 ed il 2014:

**Premessa**

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si ispira ai principi di parità e pari opportunità, di valorizzazione delle differenze all'interno dell'organizzazione del lavoro e nella gestione del personale secondo il dettato del D.Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" — come modificato dall'art. 21 della L.183/2000 — che all'art. 7, comma 1, prevede *"le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro; .....le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo"*. La presente intesa definisce i principi e i criteri di gestione dello sviluppo delle risorse umane della dirigenza del Comune di Cecina, tendenti da un lato a migliorare il livello di efficienza e produttività dei servizi erogati e, dall'altro, a valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione dei Dirigenti personale, anche alla luce delle disposizioni legislative vigenti.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) promuove adeguati livelli di efficienza e produttività nei raggiungimento delle finalità e degli obiettivi propri del Comune di Cecina, nonché nei servizi resi all'utenza, incentivando l'impegno e la qualità della performance, assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dirigenti quale valore irrinunciabile.

La presente intesa è stata raggiunta nella consapevolezza delle parti del particolare momento critico che attraversa l'economia complessiva del Paese e del particolare momento della contrattazione nel pubblico impiego: si fa riferimento, ad esempio, alle limitazioni alla contrattazione nazionale, prorogata al 31/12/2014 e alla delicata fase di coordinamento fra quanto previsto dalla contrattazione nazionale vigente, dal processo di riforma della pubblica amministrazione, dalle manovre economiche con il relativo impatto sulle retribuzioni e all'intervento sulle risorse decentrate per il triennio 2011-2013, la cui disciplina è stata prorogata al 31/12/2014, e la Legge di stabilità 2014 ha previsto di cristallizzare a detto valore anche per il 2015.

L'evoluzione in atto rappresenta anche, e comunque, un momento di continuità con quanto impostato negli anni passati, soprattutto, in considerazione degli importanti passi effettuati dal Comune di Cecina che già da tempo ha introdotto modelli di gestione e di valutazione orientati alla selettività, alla valorizzazione delle competenze e della meritocrazia, alla differenziazione della valutazione ed alla individuazione delle specifiche responsabilità dirigenziali, che hanno trovato



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and a large signature on the right. There are also some vertical scribbles on the far right edge.

compiuta realizzazione nel numero ristretto e significativo di obiettivi di PEG particolarmente importanti e significativi alla cui realizzazione viene connessa la retribuzione di risultato.

Già da anni l'amministrazione comunale ha voluto rafforzare i propri strumenti di programmazione valorizzando il controllo di gestione.

Il sistema si regge sul confronto, concertazione, condivisione tra i vari attori/servizi nella predisposizione delle iniziative e risorse da mettere in campo per verificare e gestire il grado di avvicinamento agli obiettivi che l'Amministrazione esplicita con i progetti di mandato.

Questa impostazione ha caratterizzato il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) che tuttavia riserva un'attenzione particolare anche alle attività di carattere corrente legate per lo più a compiti di istituto. Si è potuto in tal modo definire meglio la correlazione di azioni ed obiettivi alle specifiche responsabilità dirigenziali.

L'affinamento del sistema degli indicatori ha consentito altresì di individuare con maggiore puntualità i diversi target.

L'attribuzione di un peso ponderato agli obiettivi è stata quindi condivisa con i singoli dirigenti nel rigoroso rispetto del principio della pari opportunità di raggiungimento del massimo del risultato.

L'impianto gestionale sopra descritto è conclusivamente finalizzato a

- valorizzare le autonome risorse e responsabilità dei dirigenti nell'attuazione dei programmi e nella gestione delle risorse, nell'ambito degli indirizzi fissati dal Sindaco nel programma di mandato;
- favorire una sempre più efficace ed efficiente gestione dei servizi, finalizzata alla realizzazione dei processi, alla riduzione dei costi ed allo sviluppo del sistema di pianificazione e controllo secondo la logica della direzione per obiettivi favorendo la capacità di conseguire risultati;
- gestire un rapporto trasparente tra Amministrazione/datore di lavoro e dirigenza, attraverso la formalizzazione del sistema che regola i rapporti economici e normativi;
- assicurare il regolare rapporto tra dirigenti e organi di governo, al fine, in particolare, di favorirne la funzione di indirizzo e controllo;
- promuovere lo sviluppo professionale dei dirigenti tramite investimenti in attività di aggiornamento e formazione professionale e manageriale;
- facilitare il coinvolgimento di tutti i dirigenti nel processo di riorganizzazione in atto presso il Comune ai fine di conseguire complessivamente significativi risultati sul piano della qualità dei servizi;

Il presente CCDI fa riferimento agli anni 2013-2014, fatte salve eventuali novità riferite alla nuova contrattazione nazionale, alla legislazione di riferimento, ai sopraggiungere di situazioni di carattere retributivo in contrasto con quanto delineato dalla presente intesa.

L'accordo raggiunto fra le parti è stato realizzato riunendo in un'unica sessione negoziale le materie oggetto di contrattazione, con la consapevolezza e nel rispetto, delle prerogative che spettano alle Organizzazioni Sindacali.

Tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue:

#### **Art.1 Ambito di applicazione e durata**

Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 4 dei CCNL del 23/12/1999, così come modificato dall'art.4 del CCNL del 22/2/2006, e successive modifiche ed integrazioni di legge, della Dirigenza comparto Regioni e Autonomie locali 22/02/2006, si applica ai dirigenti assunti a tempo indeterminato dal Comune di Cecina.

Il presente contratto riguarda le annualità 2013 e 2014 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di CCNL incompatibili e/o contrastanti con il contenuto dello stesso, o una delle parti contraenti ne formalizza regolare disdetta nei tempi e nei modi stabiliti.

Più esattamente è fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate all'erogazione della



retribuzione di posizione e di risultato incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e dei risultati.

Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

### **Art.2 Interpretazione autentica**

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla medesima procedura prevista dai CCNL per l'approvazione del C.C.D.I.

### **Art.3 Relazioni sindacali**

Si applicano le disposizioni legislative e contrattuali vigenti, in particolare per quanto concerne le materie di contrattazione decentrata e concertazione, nonché l'istituto dell'informazione.

### **Art.4 Servizi pubblici essenziali**

Vengono individuate le posizioni esonerate dal diritto di sciopero per le seguenti attività:

- adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 10 e il 20 di ogni mese;
- interventi di Protezione civile, la custodia e sorveglianza dei cantieri e dei fabbricati, le misure di salvaguardia della tutela fisica dei cittadini;
- adempimenti elettorali;
- esigenze di ordine pubblico e di protezione civile.

Oltre ai casi anzidetti, qualora l'assenza di un dirigente pregiudichi la continuità delle prestazioni indispensabili, riconducibili ad un servizio essenziale, ovvero la mancata presenza in servizio comporti un danno rilevato e/o un mancato importante vantaggio per l'Amministrazione, il Segretario Generale, può disporre, secondo la gravità e la necessità del caso, che il dirigente interessato garantisca la propria reperibilità o che sia esonerato dallo sciopero.

### **Art. 5 Pari opportunità**

Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie attività, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.

Le parti, mediante un confronto costante, si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo ed un clima positivo quali condizioni di valore dell'ambiente di lavoro.

L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti della dirigenza verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

L'impegno dell'ente si esplica anche attraverso la costante collaborazione con il Comitato unico di garanzia, individuato quale interlocutore privilegiato, secondo modalità già concordate.

Si dà atto che l'ente adotta il Piano triennale delle azioni positive quale documento-guida per l'attuazione di iniziative mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

#### **Art. 6 Formazione e aggiornamento dei dirigenti**

L'Amministrazione, sentiti i Dirigenti e raccolti i bisogni formativi, si impegna ad elaborare appropriati piani di formazione con particolare riferimento ai seguenti temi ed ambiti:

- miglioramento della qualità dei servizi e del rapporto con l'utenza;
- sviluppo della capacità manageriali, di programmazione e di gestione delle risorse umane.

Il programma di formazione, sulla base delle risorse economiche disponibili ai sensi di legge e di bilancio, potrà comprendere sia iniziative rivolte collegialmente all'intero gruppo dirigenziale sia iniziative rivolte a singoli dirigenti per favorirne lo sviluppo della peculiare professionalità.

#### **Art. 7 Tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.**

L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D.lgs. 81/08 per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

I dirigenti, in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di azione in materia di sicurezza, proponendo all'Amministrazione gli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico-sanitario che sotto il profilo delle norme di sicurezza vigenti.

#### **Art. 8 Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato**

Il fondo, destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti, è alimentato dalle risorse in dettaglio indicate dall'art. 26 CCNL 23.12.1999 e s.m.i..

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del Dirigente del Servizio Personale, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, e normativa complementare.

La gestione del fondo seguirà le prescrizioni degli articoli 27, comma 9, e 28, comma 2, del CCNL 23.12.1999 in relazione all'utilizzo delle risorse eventualmente non spese nell'esercizio in corso.

In particolare:

- eventuali risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione che, a consuntivo, risultassero ancora disponibili potranno essere temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno;

- eventuali risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato che, a consuntivo, risultassero non erogate potranno essere rinviate all'anno successivo ed utilizzate per la retribuzione di risultato. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati assegnati ai dirigenti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Si prende atto che le risorse attualmente allocate a residui dovranno essere corrisposte ai dirigenti a titolo di retribuzione di risultato, ovvero per altre finalità, e pertanto costituiscono partite debitorie liquide, certe ed esigibili che solo per mera opportunità tecnica sono conservate e traslate al futuro nell'erogazione potendo le medesime essere utilizzate per eventuali altre finalità.

#### **Art. 9 Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato**

La retribuzione di posizione, riconosciuta al Dirigente, è correlata al valore economico previsto per la fascia retributiva, in cui la posizione dirigenziale si colloca, in base ai fattori di valutazione indicati nel vigente sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali adottato dall'Amministrazione. La retribuzione di risultato viene erogata secondo i criteri previsti nel vigente sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali adottato dal Comune e contrattato con le OO.SS.. dalla Dirigenza. Annualmente vengono definiti tra le parti i criteri di riparto del fondo tra retribuzione di posizione e di risultato.

Si confermano le modalità di ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato stabilite nell'accordo di cui al C.C.D.I. sottoscritto in data 11/10/2007, autorizzato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 178 del 05/10/2007, di seguito riportate:

85% retribuzione di posizione; 15% retribuzione di risultato risultante dalle valutazioni certificate dall'Organismo di Valutazione.

In ossequio al disposto di cui al comma 11 *quinquies* dell'art. 5 del D.L. 95/2012 al personale più meritevole in esito alla valutazione effettuata, comunque non inferiore al 10 per cento della rispettiva totalità dei dipendenti oggetto della valutazione deve essere rispettata la maggiorazione del trattamento accessorio di un importo compreso, tra il 10 e il 30 per cento rispetto al trattamento accessorio medio attribuito ai dipendenti appartenenti alle stesse categoria. Nella circostanza che il differenziale minimo non venga matematicamente rispettato, verrà proceduto con ulteriore differenziazione tra minimo e massimo in modo da non alterare l'importo complessivo della retribuzione di risultato comunque liquidabile dall'applicazione delle valutazioni certificate dall'Organismo di Valutazione.

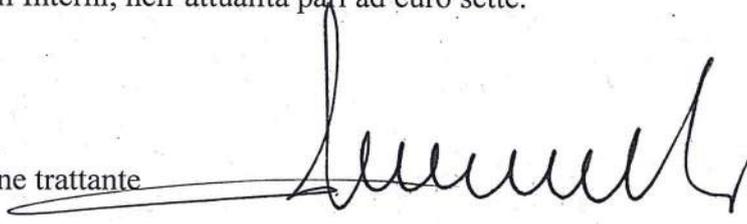
#### **Art. 10 Disposizioni finali**

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal 1 gennaio 2013. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto ed, in ogni caso, dal 1° gennaio 2013. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso.

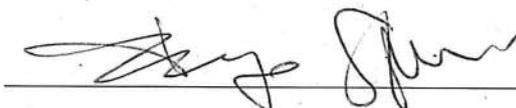
Si conferma anche per l'area dirigenza la prosecuzione del servizio sostitutivo di mensa aziendale attivato mediante erogazione di buoni pasto nelle modalità e per i medesimi importi previsti per il personale di comparto a cui si fa contrattualmente riferimento anche per le eventuali future variazioni. L'importo del buono pasto è attualmente adeguato al medesimo importo previsto per i dipendenti del Ministero degli Interni, nell'attualità pari ad euro sette.

#### **Per la Parte Pubblica**

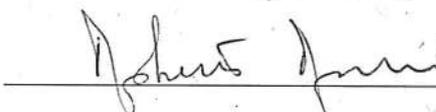
Il Presidente della Delegazione trattante  
Salvatore Giangrande



Membro della Delegazione trattante  
Eugenio Stefanini



Membro della Delegazione trattante  
Roberto Rocchi



#### **Per la Parte Sindacale**

Alessandra Cheli - RSA

Mariangela Arnavas

Renato Gori

*Alessandra Cheli*  
*Mariangela Arnavas*  
*Renato Gori*

VIC FPL *Salvatore*



Comune di Cecina  
(Provincia di Livorno)

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AI CONTRATTI INTEGRATIVI

Controllo sulla compatibilità dei costi dell'accordo relativo alla contrattazione Decentrata Integrativa (C.D.I.) 2013 e 2013 - art. 5 CCNL Comparto Regioni – Enti Locali Area Dirigenza 23/12/1999 - Art. 4 CCNL Comparto Regione ed Autonomie Locali 22/02/2006 s.m.i.- Artt. 40 e 40 bis del D.Lgs.vo 165/2001e s.m.i.

### PREMESSA

L'art. 40 del D.Lgs 30/3/2001, n. 165, al comma 3-*sexies* prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli Organi di Controllo di cui all'art. 40-*bis* c.1 dello stesso Decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il dipartimento della funzione pubblica.

In data 19 luglio 2012, con Circolare n. 25 il M.E.F., dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, evidenziando che per le seguenti fattispecie di contrattazione integrativa valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo interno (Collegio dei Revisori, Servizi Finanziari e Contabili), ai sensi dell'art. 40-*bis*, comma 1, del D. Lgs 165/2001e s.m.i.:

- Contratti integrativi normativi (c.d. articolato), che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale quadriennale stabilito dai CCNL (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo);
- Contratti integrativi economici, che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata dalle risorse in sede locale sono riferiti, su indicazione dei CCNL ad uno specifico anno (Contrattazione Decentrata Integrativa annuale);
- Contratti stralcio su specifiche materie (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal CCNL/CCDI.

L'autonomia contrattuale dell'Ente è limitata ad oggi dalla manovra finanziaria approvata con il D.L. 78/2010 che, nel riscrivere l'art. 1, comma 557, della L. 296/2006, ha previsto che l'obbligo della riduzione della spesa di personale vada perseguito mediante azioni autonome di contenimento degli oneri che si ispirino, tra gli altri, anche al principio di contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa.

La costituzione dei fondi per risente inoltre in modo rilevante delle disposizioni in merito al contenimento della spesa per il pubblico impiego recate dagli articoli del D.L. 78/2010 e s.m.e i., che ha previsto il blocco della contrattazione nazionale fino al 2014, senza possibilità di recupero, ed ha altresì stabilito, da una parte che il trattamento economico ordinariamente spettante ai singoli dipendenti per gli anni 2011-2014 non può superare quello del 2010, con una serie di eccezioni; i

fondi decentrati invece non possono superare il corrispondente importo dell'anno 2010 e devono essere proporzionalmente ridotti rispetto alle cessazioni dal servizio.

La Giunta comunale con deliberazione n. 239 del 31.12.2014 ha impartito le direttive al Presidente di Delegazione Trattante sui criteri di riparto del fondo in modo che lo stesso sia suddiviso tra gli istituti contrattuali oggetto di accordo annuale in modo analogo agli anni precedenti al fine di mantenere il medesimo standard nell'erogazione dei servizi, nonostante la presenza di oggettive problematiche riverberate dalla progressiva riduzione del personale anche dirigenziale.

Il contratto decentrato integrativo vigente - parte normativa - è di fatto conforme alle norme del D.Lgs. n.150/09, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso (ed in linea con la successiva interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.lgs. n.141/2011), al fine di evitare la nullità di norme in contrasto con la legislazione vigente.

In data 6 febbraio 2015 la Delegazione trattante, come desumibile dall'ipotesi di preintesa sottoscritta in pari data, ha concluso l'accordo relativo alla Contrattazione Decentrata Integrativa 2013 e 2014 confermando tutti gli istituti contrattuali approvati con il CCDI vigente ed assegnando le risorse decentrate disponibili nel relativo fondo costituito - sulla base delle previsioni di Bilancio/PEG - con determinazioni dirigenziali n. 850 del 31 dicembre 2013 e n. 550 del 31 luglio 2014 rispettivamente per il 2013 e per il biennio 2014/2015.

Sulla base di quanto previsto e chiarito nella citata Circolare R.G.S. n. 25 del 19 luglio 2012 e seguendo gli schemi ad essa allegati (le parti non ritenute pertinenti sono presenti con l'annotazione "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato" oppure utilizzando la dizione "voce non presente"), pertanto, è redatta la presente relazione illustrativa e tecnico-finanziaria a corredo relativo alla Contrattazione Decentrata integrativa siglato dalla delegazione trattante in data 6 febbraio 2015.

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### MODULO I

#### Scheda 1.1

### ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Preintesa definita sottoscritta in data 6 febbraio 2015: accordo collettivo decentrato integrativo del personale dirigente del Comune di Cecina per l'attribuzione della retribuzione di risultato..
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	2013-2014
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale dell'Ente Componenti: dirigente Settore Gestione Risorse e dirigente Settore Attività Amministrative Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL, CIDA, CONFEDIR, CISAL. Firmatarie della preintesa: R.S.A
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dirigente dell'Ente.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Utilizzo risorse decentrate 2013-2014.

<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>	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 - Per il 2013 = SI'.</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? SI – da ultimo con deliberazione giuntale n. 6 del 30 gennaio 2015.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Si per quanto di competenza.</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'O.V. ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 ? Per il 2013 = SI'.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni .</b>  Il Regolamento degli Uffici e dei servizi è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 237 del 31/12/2014 e adeguato ai principi di cui ai titoli II e II del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.,  E' stato inoltre istituito il CUG con deliberazione G.C. n. 197 del 14 settembre 2011.</p>		

## MODULO II

### ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO (ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITA' CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE-MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE- RISULTATI ATTESI-ALTRE INFORMAZIONI UTILI)

L'Amministrazione comunale, al fine di raggiungere un accordo sui criteri di utilizzo del fondo per gli esercizi 2013-2014, come previsto dalle disposizioni normative vigenti e tale comunque da costituire indirizzo metodologico anche per gli anni a venire, ha siglato una preintesa volta a disciplinare nel CCDI le modalità di erogazione della retribuzione di posizione e di risultato, che garantisca un carattere di stabilità alla medesima retribuzione di posizione.

La retribuzione di posizione sarà liquidata mensilmente in relazione all'entità del fondo così costituito.

Per quanto attiene le modalità di ripartizione di dette risorse, vengono confermate quelle di cui al CCDI sottoscritto il 11/10/2007 autorizzato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 178 del 05/10/2007, di seguito riportate:

85% retribuzione di posizione e 15% retribuzione di risultato.

#### **Articolo 1 - Campo di applicazione e durata dell'accordo decentrato integrativo**

Ai sensi dell'art. 5 del CCNL 23/12/1999 e in base al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) vigente, la Delegazione trattante nella seduta del 6 febbraio 2015 ha sottoscritto l'ipotesi di accordo per l'attribuzione della retribuzione di risultato per l'anno 2013 e 2014, in quanto, ai sensi dell'art. 5 del CCNL 23/12/1999, le modalità di utilizzo delle risorse del fondo sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

#### **Articolo 2 - Destinazione delle risorse**

Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazioni nn. 850 del 31 dicembre 2013 e 550 del 31 luglio 2014 rispettivamente per gli esercizi 2013 e biennio 2014/2015. L'importo complessivo per il 2013 di euro 191.380,94 netti è dato da euro 188.384,47 di fondo netto di parte stabile ed euro 2.996,47 di parte variabile; a suddetti importi è stata decurtata la somma di 23.499,00 euro per quanto previsto dall'art. 1, c. 3, CCNL 12/02/2002; si precisa che suddetti importi sono al netto delle risorse previste da specifiche leggi che hanno specifica destinazione (tipo: risorse per la progettazione interna). L'importo complessivo per il 2014 di euro 164.040,81 netti è dato da euro 161.044,34 di fondo netto di parte stabile ed euro 2.996,47 di parte variabile; a suddetti importi sono state decurtate le somme di euro 20.536,43 dovute all'art. 1, c. 3, CCNL 12/02/2002 ed euro 27.340,13 per quanto previsto dall'art. 9, c. 2-bis, del D.L. 78/2010; suddetti importi sono al netto delle risorse previste da specifiche leggi che hanno specifica destinazione (tipo: risorse per la progettazione interna).

Sono riconfermati integralmente gli istituti contrattuali approvati definitivamente con il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo vigente.

La Delegazione Trattante si è attenuta alle Aree di indirizzo dettate dall'Amministrazione con provvedimento giuntale n. 239/2014.

#### **Articolo 3 - Clausola di rinvio**

Le parti rinviando, per quanto non previsto dall'accordo di riparto annuale delle risorse destinate all'incentivazione delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane, alle vigenti disposizioni normative e contrattuali, nonché al vigente sistema di valutazione per l'area dirigenziale approvato con contratto decentrato integrativo dell'11 ottobre 2007.

### **Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 2 le risorse per il 2013 vengono destinate nel seguente modo:

- Quanto ad € 160.491,04 per retribuzione di posizione al lordo decurtazione malattie;
- Quanto al differenziale di € 30.889,90 per retribuzione di risultato ed altri emolumenti contrattualmente previsti.

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 2 le risorse per il 2014 a previsione vengono destinate nel seguente modo:

- Quanto ad € 138.400,40 per retribuzione di posizione al lordo decurtazione malattie;
- Quanto al differenziale di € 25.640,41 per retribuzione di risultato ed altri emolumenti contrattualmente previsti.

### **Effetti abrogativi impliciti**

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti

### **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Il Comune di Cecina, anche in adempimento alle disposizioni dettate dal D.lgs. 150/09, per quanto compatibili ed obbligatorie, ha posto in essere un percorso volto alla riorganizzazione del sistema di valutazione del personale come di seguito sintetizzato:

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 16 marzo 2012 sono stati approvati i criteri per l'individuazione e la nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione in sostituzione del previgente Nucleo di Valutazione attribuendone le medesime specifiche funzionalità;
- con decreto sindacale n. 64 del 29 giugno 2012 è stato conferito incarico di componente unico dell'Organismo di Valutazione al Prof. Luca Del Bene, selezionato a seguito di pubblico avviso;

L'attività contrattuale è stata improntata al rispetto dei seguenti principi:

- i compensi incentivanti sono correlati ad incrementi della produttività e miglioramenti quali-quantitativo dei servizi e/o al mantenimento dei livelli quali-quantitativi in presenza di riduzione di personale, così come previsto nel vigente sistema di valutazione;
- l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata alla valutazione individuale della prestazione; le risorse decentrate destinate a tale categoria, secondo il vigente sistema di valutazione dell'area dirigenza in base alla valutazione certificata dall'Organismo di Valutazione in parte sull'asse comportamentale ed in parte sull'asse dei risultati assegnati con il P.E.G./PDO.
- i compensi per il risultato sono corrisposti soltanto al termine del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi assegnati a ciascun al Piano Performance e PEG approvati;
- le valutazioni relative alle prestazioni ed ai risultati sono di competenza del dirigente di Settore nel rispetto dei criteri di sistema di valutazione permanente;
- il sistema di valutazione adottato dall'Ente è volto ad impedire che l'erogazione dei compensi per produttività avvenga in forma generalizzata e/o sulla base di automatismi comunque denominati.

Non è stato previsto nessun aumento della retribuzione fissa ai dipendenti.

### **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, ci si attende un miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino, dell'andamento della macchina comunale e di risultati attesi in termini di bilancio.

## Altre informazioni eventualmente ritenute utili

N.N.

### **Relazione tecnico-finanziaria**

*Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 23/12/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate 2013-2014.*

La presente relazione tecnico-finanziaria è stata redatta al fine di individuare e quantificare i costi relativi alla Contrattazione Decentrata Integrativa e di attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio.

Essa è limitata alle materie trattate nell'accordo definito nella seduta della Delegazione Trattante in data 6 febbraio 2015 ed è articolata seguendo l'indice riportato nella circolare R.G.S. n. 25 del 19/7/2012.

Ogni sezione è completata con l'illustrazione delle voci elementari corredate dalle informazioni ritenute necessarie.

Le parti ritenute non pertinenti sono comunque presenti con la formula "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato o "voce non presente" per consentire all'Organo di revisione di valutare anche la coerenza delle parti ritenute non pertinenti.

### **Modulo I – La costituzione del fondo per a contrattazione integrativa**

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazioni nn. 850 del 31 dicembre 2013 e 550 del 31 luglio 2014 rispettivamente per gli esercizi 2013 e biennio 2014/2015 nei seguenti importi:

#### **annualità 2013:**

Art. 26, c. 1, lett. a) CCNL 23,12,99	Retribuzione posizione e risultato anno 1998	72.118,65
Art. 26, c. 1, lett. d) CCNL 23,12,99	Incremento anno 2000	3.121,33
Art. 26, c. 2 CCNL 23,12,99	Incremento dell'1,2% monte salari anno 1997	2.996,47
Art. 1, c. 3 CCNL 12,2,02	Riduzione fondo per assorbimento tabellare IIS	-23.499,00
Art. 23, c. 1 CCNL 22,2,06	Incremento retribuzione posizione 520 euro	4.680,00
Art. 23, c. 3 CCNL 22,2,06	Incremento 1,66% retribuzione posizione e risultato	8.700,70
Art. 4, c. 1 CCNL 14,5,07	Incremento retribuzione posizione 1.144 euro	10.296,00
Art. 4, c. 4 CCNL 14,5,07	Incremento 0,89% retribuzione posizione e risultato	5.246,11
Art. 16, c. 1 CCNL 22,2,2010	Incremento retribuzione posizione 478,40 euro	3.827,20
Art. 16, c. 4 CCNL 22,2,2010	Incremento 1,78% retribuzione posizione e risultato	10.996,13
Art. 5, c. 1 CCNL 3,8,2010	Incremento retribuzione posizione 611 euro	4.277,00
Art. 5, c. 4 CCNL 3,8,2010	Incremento 0,73% retribuzione posizione e risultato	3.628,90
Art. 26, c.1 lett g) CCNL 23,12,99	RIA cessati dal 2000 al 2012	11.303,26
Art. 26, c.3 CCNL 23,12,99	Incremento di parte fissa per riorganizzazione	71.280,39
Art. 26, c.5 CCNL 23,12,99	Incremento per riduzione stabile dotazioni organiche	2.407,80
Art. 9, comma 2bis D.L. 78/2010	Riduzione per riduzione personale dirigenziale	0,00
<b>TOTALE FINANZIAMENTO</b>		<b>191.380,94</b>

## Annualità 2014

Art. 26, c. 1, lett. a) CCNL 23,12,99	Retribuzione posizione e risultato anno 1998	72.118,65
Art. 26, c. 1, lett. d) CCNL 23,12,99	Incremento anno 2000	3.121,33
Art. 26, c. 2 CCNL 23,12,99	Incremento dell'1,2% monte salari anno 1997	2.996,47
Art. 1, c. 3 CCNL 12,2,02	Riduzione fondo per assorbimento tabellare IIS	-20.536,43
Art. 23, c. 1 CCNL 22,2,06	Incremento retribuzione posizione 520 euro	4.680,00
Art. 23, c. 3 CCNL 22,2,06	Incremento 1,66% retribuzione posizione e risultato	8.700,70
Art. 4, c. 1 CCNL 14,5,07	Incremento retribuzione posizione 1.144 euro	10.296,00
Art. 4, c. 4 CCNL 14,5,07	Incremento 0,89% retribuzione posizione e risultato	5.246,11
Art. 16, c. 1 CCNL 22,2,2010	Incremento retribuzione posizione 478,40 euro	3.827,20
Art. 16, c. 4 CCNL 22,2,2010	Incremento 1,78% retribuzione posizione e risultato	10.996,13
Art. 5, c. 1 CCNL 3,8,2010	Incremento retribuzione posizione 611 euro	4.277,00
Art. 5, c. 4 CCNL 3,8,2010	Incremento 0,73% retribuzione posizione e risultato	3.628,90
Art. 26, c.1 lett g) CCNL 23,12,99	RIA cessati dal 2000 al 2013	11.303,26
Art. 26, c.3 CCNL 23,12,99	Incremento di parte fissa per riorganizzazione	35.477,21
Art. 26, c.5 CCNL 23,12,99	Incremento per riduzione stabile dotazioni organiche	7.908,28
<b>TOTALE FONDO</b>		<b>164.040,81</b>

### Sezione I – Risorse

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per gli anni 2013 e 2014 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti e quantificate rispettivamente in netti € 188.384,47 ed € 161.044,34.

Il fondo risulta incrementato delle seguenti risorse: soppressione n. 2 posti dirigente settore "gestione del territorio" e "sviluppo economico" a far data dal 10/06/2014 - annualità 2014 incremento di € 2.901,83.

### Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono pari ad € 2.996,47 per ambedue le annualità e provengono dall'applicazione di cui all'art. 26, comma 2, del CCNL 23/12/1999.

Tale integrazione esaminata senza rilievi dal revisore del conto viene utilizzata per le finalità indicate dalla norma contrattuale.

### Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Per l'anno 2013 sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Art. 1, c. 3 CCNL 12/02/2002 Riduzione fondo per assorbimento tabellare IIS per € 23.499,00.

Per l'anno 2014 sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Art. 1, c. 3 CCNL 12/02/2002 Riduzione fondo per assorbimento tabellare IIS per € 19.727,95;

ed inoltre:

Descrizione	Importo
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al	27.340,13

personale in servizio - parte fissa)	
--------------------------------------	--

#### **Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione**

Esercizio 2013	Importo
Risorse stabili	211.883,47
Risorse variabili	2.996,47
Residui anni precedenti	29.547,14
Decurtazioni	-23.499,00
<b>Totale Netto</b>	<b>220.928,08</b>

Esercizio 2014	Importo
Risorse stabili	208.112,42
Risorse variabili	2.996,47
Residui anni precedenti	60.294,28
Decurtazioni	-47.068,08
<b>Totale Netto</b>	<b>224.335,09</b>

#### **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**

Date le risorse del fondo come definite con determinazioni nn. 849 del 31 dicembre 2013 e 551 del 31 luglio 2014 e confermate nella presente relazione, le poste di natura obbligatorie che non formano oggetto di contrattazione decentrata integrativa, sono le seguenti (parte stabile del fondo):

##### **annualità 2013:**

Descrizione	Importo
Retribuzione di posizione	163.033,80
Retribuzione di risultato (importo massimo, tuttora da erogare)	28.347,14
<b>Totale</b>	<b>191.380,94</b>

##### **annualità 2014:**

Descrizione	Importo
Retribuzione di posizione	140.800,40
Retribuzione di risultato (importo massimo, tuttora da	23.240,41

erogare)	
Totale	164.040,81

Si precisa che nella retribuzione di posizione è compresa l'indennità aggiuntiva di € 2.400,00 annue per il Vice-Segretario, sospese dal mese di luglio 2013.

Le somme suddette sono già regolate dal previgente CCDI, oppure sono effetto di disposizioni del CCNL pregressi.

### **Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Vengono regolate dal contratto le somme ascrivibili alla retribuzione di posizione relativa all'annualità 2013, mentre le altre risorse allocate a residui, quali debito liquido certo ed esigibile, sarà erogato successivamente.

### **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 regolate dal contratto retribuzione risultato 2013	28.347,14
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale	28.347,14

### **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;**

Per l'annualità 2013 le risorse stabili ammontano ad € 188.384,47 nette, la cui destinazione è destinata alla retribuzione di posizione e retribuzione di risultato. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

Per l'annualità 2014 le risorse stabili ammontano ad € 161.044,34 nette, la cui destinazione è destinata alla retribuzione di posizione e retribuzione di risultato. 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;**

La retribuzione di risultato è erogata in base al CCNL, in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente, in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e con la supervisione e validazione dell'Organismo di Valutazione.

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

Descrizione	Anno 2013	Anno 2014	Differenza
Risorse stabili	211.883,47	208.112,42	-3.771,05
Risorse variabili	2.996,47	2.996,47	0,00
Residui anni precedenti	29.547,14	60.294,28	30.747,14
Riduzioni del fondo	-23.499,00	-47.068,08	-23.569,08
Totale	220.928,08	224.335,09	3.407,01

**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, oltre che nei rispettivi capitoli associati ai servizi contabili, monitorati mensilmente, riguardanti la retribuzione di posizione e di risultato, sono imputate nel capitolo di spesa n. 12810 e quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

**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 (importo euro 191.380,94 netti) risulta rispettato (euro 191.380,94 netti per il 2013 ed euro 164.040,81 per il 2014).

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

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazioni nn. 850 del 31 dicembre 2013 e 550/2014 è impegnato al capitolo 12810 e ai capitoli dei servizi contabili, del bilancio gestione competenza.

## CONCLUSIONI

Alla luce di quanto sopra ed effettuate le verifiche contabili/amministrative/giuridiche necessarie si certifica che dalla Contrattazione Decentrata Integrativa 2013 e 2014, contenuta nell'accordo siglato dalla delegazione trattante in data 6 febbraio 2015 derivano costi compatibili con i vincoli di bilancio e con i vincoli contenuti nelle Leggi in materia ed in particolare nel D.Lgs. n. 165 del 30/3/2001 e s.m.i. e nel D.L. 31/5/2010, n. 78, convertito, con modificazioni nella Legge 30/7/2010 n. 122.

Per la certificazione di cui agli art. 40 e 40-bis del D.Lgs 30/3/2001, n. 165 e s.m.i. - a conclusione del processo di controllo di competenza, volto a verificare che gli oneri derivanti dall'applicazione della contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2013 e 2014 siano coerenti con i vincoli posti dal contratto nazionale, delle leggi in materia e dal bilancio

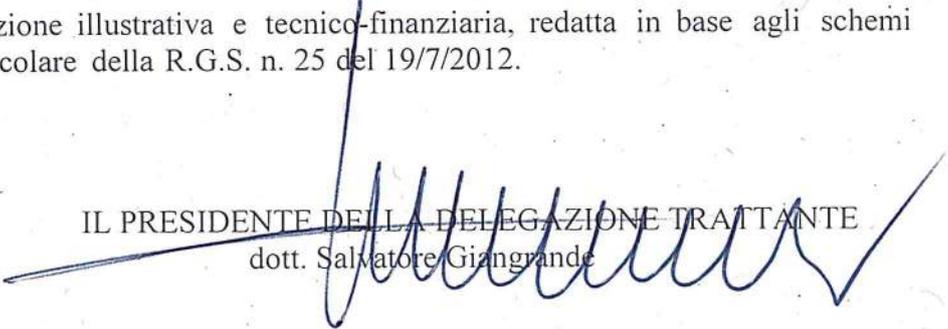
comunale –

si trasmettono in allegato:

- L'ipotesi di accordo sottoscritto in data 6 febbraio 2015 dalla delegazione trattante, completo degli allegati relativi alla quantificazione del fondo delle risorse stabili e variabili ed alla destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2013 e 2014, nel rispetto degli istituti contrattuali approvati con il Contratto Collettivo Decentrato vigente;
- la presente relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, redatta in base agli schemi approvati con circolare della R.G.S. n. 25 del 19/7/2012.

Cecina, li 9 febbraio 2015

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE  
dott. Salvatore Giangrande





**COMUNE DI CECINA**  
(Provincia di Livorno)

**Collegio dei revisori**

**Verbale n. 125 dell' 13 febbraio 2015**

Il giorno 13 febbraio 2015 alle ore 8,30 in Cecina, presso la sede municipale distaccata di via Rossini n. 5, nell'ufficio del dirigente del Settore Gestione Risorse, dott. Eugenio Stefanini, e a seguito di convocazione verbale da parte del presidente, si è riunito il Collegio dei Revisori dell'Ente, nominato per triennio 2009-2012 con delibera . 49 del Consiglio comunale del 3 agosto ~~2009~~2009 e confermato per il triennio successivo con atto consiliare n.78 del 13 settembre 2012, nelle persone di:

- Mario Bellucci - ragioniere iscritto nel registro dei revisori contabili presidente;
- Giacomo Boni - dottore commercialista - membro effettivo;
- Anna Maria Paladini - ragioniere commercialista - membro effettivo,

al fine di provvedere al rilascio del prescritto parere in merito alla preintesa relativa al "contratto collettivo decentrati integrativo – area della dirigenza - modalità di utilizzo delle risorse" sottoscritto in data 06/02/2015.

Il Collegio, visto l'art. 40/bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165, e successive modifiche e integrazioni che prevede il parere del Collegio in merito alla " compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge .....";

Visto il proprio parere favorevole, come da verbale n° 108 del 21/07/2014; propedeutico all'adozione della relativa delibera di determinazione delle risorse da destinarsi alla costituzione del "fondo" per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività relativamente agli anni 2013 e 2014 per l'area della dirigenza il personale del comparto e quantizzati, rispettivamente in € 191.380,94 per il 2013, di € 164.040,81 per il 2014;

Vista la sopra richiamata preintesa e la “relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo, documenti che si allegano al presente verbale per formarne parte integrante e sostanziale;

atteso che la preintesa in argomento non modifica gli importi relativi al “fondo”, ma specifica alcuni punti in merito ai comportamenti relazionali, ripercorrendo, per la costituzione del “fondo”, quella che è la normativa di riferimento attualmente in vigore;

che la stessa stabilisce la ripartizione del più volte richiamato “fondo”, nella misura minima prevista dal C.C.N.L. – 85 % alla retribuzione di posizione e 15% a quella di risultato;

Accertato che esiste la compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di bilancio,

Il Collegio

**e s p r i m e**

per quanto di propria competenza,

**parere favorevole**

ai documenti sopra richiamati (preintesa e relazione) e alla conseguente adozione della delibera di approvazione.

Alle ore 11,00, previa lettura e sottoscrizione del presente verbale, viene chiusa la seduta.

Cecina, 13/02/2015

IL COLLE GIO SINDACALE

Mario Bellucci

Giacomo Boni

Anna Maria Paladini

