



COMUNE DI TORGIANO

Provincia di PERUGIA

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

AUTORIZZAZIONE AL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO DEL PERSONALE DIPENDENTE PER GLI ANNI 2013-2015 (PARTE NORMATIVA ADEGUATA AL D.LGS 150/09 E SS.MM.II).

Nr. Progr. **74**
 Data 06/06/2013
 Seduta Nr. 20

L'anno DUEMILATREDICI, addì SEI del mese di GIUGNO alle ore 16:10 nella Sala Giunta, a seguito dell'invito diramato dal Sindaco si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

	Presente	Assente
Nasini Marcello	X	
Liberti Eridano		X
Vitali Andrea	X	
Spaccini Francesco	X	
Fanini Valeria		X
Beal in Ticchioni Sylvie		X
Morbidini Enzo	X	
TOTALE	4	3

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE Avv. SCICCHITANO VINCENZA, il quale sovrintende alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, Gr. Uff. Nasini Marcello - sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

D.G.C.n. 74 del 06.06.2013

OGGETTO: Autorizzazione al Presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo decentrato del personale dipendente per gli anni 2013-2015 (parte normativa adeguata al D.lgs 150/09 e ss.mm.ii).

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamate le deliberazioni della Giunta Comunale n.210 del 18.12.2012, n.17 del 31.01.2013, n. 45 del 26.04.2013 e n.62 del 21.05.2013;

Visti i verbali delle sedute di delegazione trattante, del 19.12.2012, del 21.01.2013, del 08.02.2013, del 27.02.2013, del 25.03.2013, del 15.04.2013, del 14.05.2013 e dato atto della totale condivisione dell'operato della delegazione di parte pubblica;

Preso atto della pre-intesa raggiunta con la stipula dell'allegata ipotesi di CCID avvenuta in data 27.05.2013;

Dato atto che la suddetta ipotesi è totalmente in linea con gli atti di indirizzo predisposti per la delegazione trattante di parte pubblica;

Vista l'allegata relazione illustrativa e tecnico finanziaria del contratto decentrato, del 30.05.2013, prot.n.4237;

Visto l'allegato parere del revisore dei conti, del 31.05.2013 prot.n. 4311, del Dott.Francesco Maria Perrotta;

Viste le disposizioni contenute nel decreto n.165 del 2001, come modificato dal D.lgs 150/09, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo;

Visto in particolare l'art.65 del D.lgs 150/09;

Visto il D.lgs del 1 agosto 2011 n.141;

Viste le circolari della Funzione Pubblica n.7/2010, n.1/2011 e n.7/2011;

Viste le linee guida in materia dettate dall'ANCI;

Visti gli allegati pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi ai sensi dell'art.49 D.lgs 267/00 rispettivamente dai Responsabili dell'Area Amministrativa Rag. Catia Trepiedi e dell'area Finanziaria, Rag.Ivana Faina;

Con votazione favorevole espressa in forma palese all'unanimità

DELIBERA

Di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, per l'anno 2013 come da deliberazione di Giunta Comunale n. 210 del 18.02.2012, a sottoscrivere il contratto collettivo integrativo decentrato per gli anni 2013-2015, come da ipotesi sottoscritta in data 27.05.2013, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.

Di dare atto che il CCID sottoscritto sarà trasmesso, a cura del Responsabile dell'Area Amministrativa, telematicamente all'A.R.A.N. (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni – indirizzo pec:integrativi@pec.aranagenzia.it) e al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del lavoro – indirizzo pec:trasmissionecontratti@cnel.it) entro cinque

giorni dalla sottoscrizione da parte della delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale, ai sensi dell'art.40 bis, comma 5, del D.lgs n.165/2001: 1) la presente deliberazione contenente la relazione tecnico illustrativa e il parere espresso dal Revisore dei Conti, 2) il contratto decentrato integrativo sottoscritto.

Di dichiarare, ai sensi dell'art.134 D.lgs 267/00, con separata votazione espressa in forma palese all'unanimità, la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

COMUNE DI TORGIANO
IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE PER GLI ANNI 2013-2015
(parte normativa adeguata al D.lgs 150/09 e ss.mm.ii)

In data 27.05.2013 alle ore 10,30, come da verbale del 14.04.2013, prot.n.3778, le parti si sono incontrate, ai fini della definizione dell'ipotesi di accordo decentrato integrativo previsto dall'art.4, comma 2 del CCNL dell'1/04/1999 e dell'art.16, comma 1 del CCNL del 31.03.1999, sono presenti

Per le OO.SS
Massimiliano Speranzini CISL
Patrizia Mancini CGIL
Andrea Russo UIL

Per la RSU
Floriana Sigismondi UIL
Mauro Rapetti CISL
Gianluca Niccacci CGIL

Per la Parte Pubblica in virtù di deliberazione G.C. del 18.12.2012
Presidente - Avv. Vincenza Scicchitano
Membro - Rag. Ivana Faina
Membro - Catia Trepiedi

le parti, come sopra indicate

preso atto delle deliberazioni di Giunta Comunale di atto di indirizzo, ai fini della contrattazione collettiva integrativa decentrata, n.45 del 26.04.2013 e n. 62 del 21.05.2013

concordano di procedere alla stipula della seguente ipotesi di contratto collettivo integrativo decentrato

“Articolo 1 - Campo di applicazione e durata.

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art.4 del CCNL del 22.1.2004, si applica a tutto il personale dipendente del Comune con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.

Il presente contratto è redatto nel rispetto del D.lgs 150/09, del D.lgs 141/2011 e del D.L.95/2012 ed ha validità per gli anni 2013-2015 e comunque fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di



Handwritten signature: V. Scicchitano

FP CISL

UIL



contratto nazionale, prendendo atto di quanto disposto dall'art.65, commi 2 e 4 del D.lgs 150/09.

E' prevista la contrattazione con cadenza annuale, di norma non oltre il 30 giugno dell'anno di riferimento, dei criteri relativi alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività nel rispetto dei criteri sotto indicati.

La contrattazione integrativa e tutte le relazioni sindacali si svolgono nelle modalità e sulle materie stabilite dai contratti collettivi nazionali nell'ambito del rispetto della normativa vigente.

Articolo 2 - Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004.

Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004.

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del dirigente del servizio competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità.

Articolo 3 - Criteri di destinazione delle risorse decentrate.

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 sono destinate tramite specifico accordo annuale in merito alla destinazione delle risorse, in funzione dei diversi utilizzi, nel rispetto dei seguenti criteri:

1. compensi per trattamenti economici accessori (indennità) - alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori;

2. compensi per produttività individuale (incentivi) - al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: introduzione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente

Handwritten signature: Anna Maria Tarsocapanni

Handwritten signature: [illegible]

Handwritten signature: [illegible]

Handwritten signature: [illegible]

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page.



premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite;

3. per i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività") si applica il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente; le parti prendono atto dell'applicazione delle modalità di valutazione ai fini dell'erogazione previste nel Regolamento disciplinante la premialità che è di competenza della Giunta Comunale. Le parti, in considerazione del fatto che i criteri di ripartizione delle somme sono oggetto di contrattazione, concordano che i premi individuali saranno erogati in proporzione alle risultanze della valutazione individuale effettuata sulla base del suddetto regolamento.

4. le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo con effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati nel P.E.G.- Piano della Performance. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopra detti obiettivi.

5. progressioni orizzontali (PEO) laddove la normativa vigente nell'anno di riferimento lo consenta.

6. indennità di comparto – al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente.

Articolo 4 - Risorse destinate all'erogazione del compenso incentivante la produttività.

L'attribuzione al personale del compenso incentivante la produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] F.H.

[Handwritten signature]

[Vertical handwritten notes on the right margin, including the name "Aurelio De Tardis"]



Le parti prendono atto che con deliberazione di Giunta Comunale n.257 del 29.12.2010 (adeguatamente comunicata alle R.S.U. ed alle organizzazioni sindacali) si è approvato il regolamento per la disciplina del sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti e concordano che i premi individuali, erogati sulla base dei criteri contenuti nel predetto sistema di valutazione, saranno erogati in proporzione alle risultanze della valutazione individuale.

Il beneficio verrà corrisposto anche al personale con contratto a tempo determinato che abbia prestato nell'anno almeno sei mesi di servizio.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà corrisposta la quota spettante in misura proporzionale alla percentuale di riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno.

Articolo 5 - Indennità: fattispecie, criteri, valori.

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, e nei limiti delle quote concordate annualmente, verranno erogati al personale, laddove ne sussistano i presupposti e tenendo conto che la stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, i seguenti compensi:

1. Indennità di turno.

Da corrispondere al personale dell'Ufficio di Polizia Municipale, che articola il servizio mediante un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere nel rispetto del CCNL.

2. Indennità Ufficiale di Stato Civile, Ufficiale Elettorale, addetti URP.

Art.36 comma 1, del CCNL del 22.01.04, compensare le specifiche responsabilità del personale cat B) C), D), attribuite con atto formale dell'Ente e derivanti dalle qualifiche che seguono, con l'attribuzione delle indennità come da importo indicato:

- Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale Elettorale e addetti U.R.P. : Euro 300,00

Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti di categoria B, C e D che percepiscono per le stesse funzioni indennità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1 aprile 1999;

3. Indennità di rischio.

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, le prestazioni di lavoro che seguono che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30 lordi (art. 41 del CCNL del 22.1.2004).

Stano Jone

Antonio F. H.

Ko

*Anna Delina Clara Tanti Capri
Cod.*

Luca



Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie di mansioni:

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.
- Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.
- Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.
- Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute.
- Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili di Area.

4. Indennità di maneggio valori.

L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa – secondo quanto segnalato dai singoli Responsabili di Area – per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori, nella misura di seguito indicata:

Valori annui maneggiati Importo indennità

- fino a Euro 100,00 Euro 0,00

- fino a Euro 100.000,00 Euro 0,52

- da Euro 100.000,00 Euro 0,55

5. Indennità di reperibilità.

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art.23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art.11 del CCNL del 05.10.2001 è corrisposta nel caso di servizio di pronto intervento dell'ente per esigenze non differibili e riferite a servizi essenziali, laddove sussistano tutte le condizioni richieste dal CCNL.

Chelene Alice
Aupres Ceko
F. H.
K

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Spetta al Responsabile di Area laddove necessario attivare il suddetto servizio di pronto intervento, l'individuazione degli orari in cui tale servizio deve operare e delle risorse umane da impiegare.

Il servizio potrà essere organizzato nel limite di spesa del fondo contrattato annualmente per tale finalità.

6. Indennità per specifiche responsabilità - Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/1999.

1. L'attribuzione di indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, c. 2, lett. f) del CCNL 01.04.1999 e ss.mm.ii è determinata in applicazione delle sotto specificate modalità e relativi criteri.

2. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità viene attribuito, nei limiti delle risorse a tal fine espressamente destinate tramite accordo annuale in sede di contrattazione decentrata, al personale di cat. D, non investito di posizione organizzativa e a quello di cat. C e B, incaricato dello svolgimento di compiti e funzioni che richiedono l'assunzione di specifiche responsabilità sia formali che di risultato, allo scopo di migliorare l'efficienza dell'attività amministrativa.

3. Il Fondo specificatamente destinato a tal fine è individuato in sede di contrattazione decentrata annuale e viene ripartito tra le singole aree tenendo conto delle tipologie di responsabilità individuate nella tabella che segue ed attribuite al momento della bagettizzazione, aventi un riscontro in specifici provvedimenti di attribuzione di specifica responsabilità. Tali importi sono quantificati in percentuale al risultato raggiunto operando preventivamente la pesatura delle responsabilità attribuite di cui alla tabella successiva. Il Responsabile di Area, laddove fosse necessario, può riproporzionare, nel limite del 20%, l'importo risultante dalla pesatura.

4. Gli affidamenti di incarico di cui al presente articolo hanno come presupposto una puntuale analisi valutativa dell'assetto organizzativo del settore di propria competenza da attuarsi tramite determinazione del Responsabile di Area, dalla quale risultino le responsabilità formalmente attribuite al personale preposto agli uffici ed ai servizi.

5. L'affidamento delle funzioni, che possono determinare l'assegnazione dell'indennità al personale interessato, discende da provvedimenti assunti all'interno dell'Ente e deve risultare da atto formale adottato.

6. L'indennità viene riconosciuta a seguito della graduazione delle responsabilità assegnate da parte del Responsabile con riferimento ai parametri valutativi sotto riportati. Con riferimento alla graduazione innanzi indicata, viene stabilito il valore economico dell'indennità della tabella sotto riportata.

7. I compensi attribuiti sulla base delle risultanze della graduazione sono revocabili in ogni tempo per il mutare di ragioni organizzative evidenziate dal Responsabile di Area in virtù di specifici provvedimenti.

Handwritten notes in blue ink on the right margin:
Prestare l'attenzione
Aut. Cat. C
F.H.
K

Handwritten signature: Antonio Pirelli

Handwritten signature: F.H.

Handwritten signature: K

Tabella

Tipologia delle responsabilità, graduazione e quantificazione del compenso

Sono da considerarsi oggetto di graduazione le seguenti tipologie di responsabilità:

1. Responsabilità di ufficio;
2. Affidamento di un numero di tipologie di procedimenti di particolare rilevanza e complessità;
3. Coordinamento di altro personale di categoria pari o inferiore in qualità di referente di un gruppo di lavoro;
4. Incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento;
5. Responsabilità di procedimenti collegati ad obiettivi la cui rilevanza strategica sia desumibile dal piano delle performance;
6. Responsabile della gestione di procedimenti informatici di particolare complessità;
7. Responsabilità di elaborazione di pareri, relazioni, rapporti, ecc. su cui si fondano atti decisionali a valenza esterna.
8. Responsabilità di attività plurime caratterizzate da particolare autonomia.

TIPOLOGIA	Punteggio
Responsabilità n.1	200
Responsabilità n.2	160
Responsabilità n.3	160
Responsabilità n.4	110
Responsabilità n.5	110
Responsabilità n.6	110
Responsabilità n.7	100
Responsabilità n.8	100

Flavia Caporini (Nellese) 20/10/2014

Flavia Caporini

Flavia Caporini
Flavia Caporini
Flavia Caporini
Flavia Caporini

Punteggio

Valore dell'indennità (*)

Punteggio	Indennità
Da 801 a 1000 e oltre	Da 2001,00 a 2500,00
Da 501 a 800	Da 1201,00 a 2000,00
Da 201 a 500	Da 501,00 a 1200,00
Fino a 200	Fino a 500,00

(*) Il calcolo è effettuato in proporzione al punteggio attribuito all'interno di ciascuna fascia

7. Indennità di disagio.

1. Per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale ascritto alle categorie A, B e C, è istituita l'indennità mensile di disagio che viene determinata in € 20 mensili lordi. Tale importo è corrisposto in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio. L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che opera in presenza della situazione di disagio di seguito indicata:

flessibilità nell'articolazione dell'orario di lavoro, con distribuzione, in modo non prevedibile, delle 36 ore contrattualmente dovute su cinque o su sei giorni lavorativi, in base alle esigenze di servizio, al fine di ampliare la fruibilità dei servizi all'utenza.

2. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo ad altre specifiche indennità.

3. L'indennità di disagio non è cumulabile, con altre indennità quali l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità.

4. Tale indennità viene mensilmente riconosciuta al solo personale effettivamente inserito in un'organizzazione del lavoro che prevede la condizione di disagio indicata al punto precedente.

Articolo. 6 - Modalità di gestione di eventuali eccedenze di personale.

Nel caso in cui si determinasse qualsiasi forma di eccedenza di personale in servizio l'amministrazione è tenuta a fornire immediata comunicazione alle OO.SS ed, in ogni caso, la definizione dell'esubero è sottoposta alla verifica delle parti ai sensi e con le procedure previste dall'art.33 del D.lgs 165/01.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Vertical handwritten signature]

Si concorda fin d'ora che prima che si prospetti ogni decisione che comporti l'identificazione di eccedenze di personale, l'amministrazione verificherà la possibilità di utilizzare tale personale in altri servizi dell'ente, anche attraverso processi d'aggiornamento e riqualificazione finalizzati al cambiamento di mansioni, profilo professionale ed inquadramento.

La medesima procedura sarà utilizzata anche in casi di mobilità verso altri Enti o aziende.

Articolo. 7 - Formazione ed aggiornamento professionale.

1.L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. Il personale, durante la partecipazione a corsi di formazione e/o aggiornamento, a carico dell'Ente o espressamente autorizzati dallo stesso, è da ritenersi in servizio a tutti gli effetti.

Viene garantita la partecipazione di ogni lavoratore ad interventi formativi nel corso di ciascun anno, nei limiti dei fondi disponibili, assicurando a ciascuno analoghe possibilità di valorizzazione.

Annualmente viene fornita informativa dettagliata alle Organizzazioni Sindacali degli interventi formativi effettuati da ciascun lavoratore, con specificazione dei costi e delle ore di durata dell'intervento formativo.

Articolo 8 - Prestazioni previdenziali ed assistenziali per il personale dell'area della vigilanza.

L'Amministrazione si impegna, in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza, consentano nei limiti previsti dalle normative vigenti, a prevedere che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art. 208 del D.Lgs 285/92 e s.m. ed i., sia destinata a tali finalità ai sensi del comma 4 lettera c) dello stesso articolo.

Articolo 9 - Sciopero servizi essenziali.

1. Si dà che atto in caso di sciopero, vengono individuate come appresso le professionalità ed il contingente numerico indispensabili per il funzionamento minimo dei seguenti servizi da considerare essenziali in questo ente:

- Polizia Municipale 1 Agenti P.M. per turno
- Stato Civile per atti di morte 1 istruttore
- Protezione civile ed Emergenze 1 Istruttore tecnico
- 1 Operaio

2. I Responsabili di Area individuano, in occasione di ogni sciopero, seguendo il criterio della rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi di

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

[Vertical handwritten notes on the right margin, including the name "Pellese"]

cui al precedente comma, tenuti alle erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.

3. Si applica altresì quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali vigenti in materia di sciopero nei servizi pubblici locali.

Articolo 10 - Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali.

1. Le progressioni orizzontali o 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 dalla metodologia di valutazione vigente.

2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31 marzo 1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14 settembre 2000.

3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31 marzo 1999 e delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

1. Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei trentasei mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
2. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.
3. Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
4. I criteri di valutazione sono quelli utilizzati, ai sensi delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, per la erogazione della indennità di produttività;
5. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dello 80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente;
6. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Vertical handwritten signature: Alberto De Marco Cogni

7. Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio. Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione del presente articolo sono assegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 1° aprile 1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.

Tali criteri, nel rispetto della normativa vigente, potranno essere oggetto di modifica nel corso di successivi momenti di contrattazione.

Articolo 11 - Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa art.16 co.4 e 5 D.l 98/2011.

1. Per la dovuta informazione ex art.16 , comma 6, del D.L. n.98/2011, l'amministrazione comunale trasmette alla parte sindacale i "Piani triennali di razionalizzazione" entro 30 giorni dall'adozione.
2. Con riferimento alle modalità di riparto della quota dei risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione destinabile alla contrattazione integrativa , massimo 50% delle economie aggiuntive totali realizzate , ex art.16, comma 5, D.L. n.98/11, le parti concordano che la distribuzione delle economie tra il personale coinvolto nei piani di razionalizzazione deve rispettare nel rispetto e nei limiti dell'utilizzo e della ripartizione prevista dalla legge, a titolo indicativo, i seguenti criteri:
 - partecipano alla distribuzione i dipendenti che siano stati formalmente inseriti nel piano e che abbiano concretamente partecipato alle attività:
 - la ripartizione tra il personale è operata dal Responsabile di Area o, se necessario dalla conferenza dei Capi Area secondo i seguenti criteri:
 - a) qualità dell'apporto professionale correlato all'inquadramento ;
 - b) apporto operativo dei componenti del gruppo di lavoro alle varie fasi dell'attività;
 - c) qualità dell'apporto personale.
3. Le risorse aggiuntive derivanti dai piani di razionalizzazione sono rese disponibili a seguito di accertamento, a consuntivo, del raggiungimento degli obiettivi annuali di risparmio prefissati e detti risparmi sono accertati dal Responsabile del Controllo di Gestione e dal competente organo di controllo interno (Revisore dei Conti).
4. L'attribuzione ai dipendenti dei premi avviene a consuntivo contestualmente al pagamento dei premi individuali di produttività.
5. Il premio per la partecipazione a piani di razionalizzazione non assorbe i premi individuali di produttività.

Articolo 12 - Politiche generali orario di lavoro.

L'orario di lavoro costituisce uno strumento di gestione dell'organizzazione e conseguentemente del personale. Tale gestione si uniforma di massima ai seguenti principi:

1. migliore utilizzo del personale in servizio

Handwritten signature

Handwritten signature

Vertical handwritten notes and signatures on the right margin:
Adriano Pirelli
Cappari
Cax
Per
Kro

2. potenziamento e miglioramento dei servizi resi all'utenza
3. promozione delle condizioni per la massima fruibilità dei servizi da parte dell'utenza
4. miglioramento della possibilità di rapporti e contatti con altri enti e uffici
5. raggiungimento di una maggiore flessibilità

Nell'ambito dei criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro la competenza a determinare l'orario di servizio e dell'apertura al pubblico è affidata al Responsabile di settore secondo le direttive impartite a tale scopo dall'Amministrazione.

L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici. Il Responsabile stabilisce l'articolazione dell'orario di lavoro previa individuazione di una fascia temporale di funzionamento delle strutture e di loro apertura al pubblico, secondo le direttive generali impartite a tale scopo dall'Amministrazione.

L'orario di lavoro è fissato in 35 ore settimanali per il personale che è inserito in una articolazione dell'orario di servizio in più turni.

Articolo 13 – Compensi specifiche disposizioni di legge.

1. Le risorse che la vigente normativa finalizza alla incentivazione di specifiche attività e prestazioni sono evidenziate in distinte voci in sede di costituzione del fondo delle risorse decentrate, ai sensi dell'art.15 lettera K) e dell'art.17 lettera g) del CCNL del 01.04.1999, se risultano disponibili i relativi importi e disciplinate da appositi regolamenti. In caso di eventuali modifiche agli specifici regolamenti adottati dall'Ente ci si relazionerà con le OO.SS così come previsto dai CCNL nel rispetto della legge vigente.

L'Ente ha regolamentato in merito agli incentivi ex art.92 del D.lgs 163/2006, al recupero dell'evasione ICI (ex art.57 legge 23 dicembre 1996, n.662 e art.59, comma 1, lett.p), legge 15 dicembre 1997, n.446) ed in relazione all'utilizzo dei risparmi di spesa derivanti dalle sponsorizzazioni.

2. Qualora al momento della costituzione del fondo delle risorse decentrate non fossero disponibili gli importi delle risorse di cui al precedente comma 1, la loro determinazione e liquidazione può avvenire con separati atti, fermo restando la loro contabilizzazione a consuntivo nel fondo stesso, ai fini previsti dalla normativa vigente.

Articolo 14 - Interpretazione autentica.

Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

Handwritten signature

Handwritten signature

Vertical handwritten notes on the right margin:
 - *Roberto Caporali*
 - *Car*
 - *grazie*

Inoltre, nel caso in cui siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente CCDI e definire eventuali integrazioni attuative.

Le parti danno atto che sarà effettuata una nuova convocazione per la stipula del CCID, ad avvenuta autorizzazione da parte della Giunta Comunale alla sottoscrizione del CCID sulla base della su estesa ipotesi, successivamente alla acquisizione dei prescritti pareri, ed in particolare di quanto disposto dagli artt.40, comma 3-sexies e 40 bis, comma 1, del D.lgs 165/01.

Si dà atto che è stata raggiunta telefonicamente la rappresentante RSU Rossella Malizia, dal rappresentante della UIL Andrea Russo, la quale ha affermato che il rappresentante CSA Mauro Cagnoni era stato informato dell'incontro, ma di essere impossibilitato ad essere presente.

Per le OO.SS

Massimiliano Speranzini CISL *Massimiliano Speranzini*

Patrizia Mancini CGIL *Patrizia Mancini*

Andrea Russo UIL *Andrea Russo*

Per la RSU

Floriana Sigismondi UIL *Floriana Sigismondi*

Mauro Rapetti CISL *Mauro Rapetti*

Gianluca Niccacci CGIL *Gianluca Niccacci*

Per la Parte Pubblica in virtù di deliberazione G.C. Del 18.12.2012
Presidente - Avv. Vincenza Scicchitano *Vincenza Scicchitano*

Membro - Rag. Ivana Faina *Ivana Faina*

Membro - Catia Trepiedi *Catia Trepiedi*

CAGNONI MAURO - CSA-OSPOL

MALIZIA ROSSELLA - CSA-OSPOL (RSU)

Mauro Cagnoni
Rossella Malizia

(30/05/2013)
ore 08.30
(05/06/2013)
ore 12.50

g...
...
...

COMUNE DI TORGIANO**(Prov. di Perugia)**

PROT. 4237
DEL 30/05/2013

**LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA DEL CONTRATTO
DECENTRATO**
MODULO 1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contratto

Data di sottoscrizione ipotesi	27.05.2013
Periodo temporale di vigenza	Il presente contratto ha validità per gli anni 2013-2015 e comunque fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale, prendendo atto di quanto disposto dall'art.65, commi 2 e 4 del D.Lgs.150/09.
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (D.G. n.210 del 18.12.2012):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Segretario Comunale Avv. Vincenza Scicchitano in qualità di Presidente • Responsabile Area Amministrativa-Personale-Commercio Rag. Catia Trepiedi • Responsabile Area Finanziaria-Tributi Rag. Ivana Faina <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • C.G.I.L. F.P. • C.I.S.L. F.P.L. • U.I.L. F.P.L. • CSA • R.S.U. <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • C.G.I.L. F.P. • C.I.S.L. F.P.L. • U.I.L. F.P.L. • CSA • R.S.U.
Soggetti destinatari	Tutto il personale dipendente dall'Amministrazione Comunale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Art.1 -Campo di applicazione e durata Art.2 - Fondo di cui all'art.31 del CCNL del 22.01.2004 Art.3 - Criteri di destinazione delle risorse decentrate Art.4 -Risorse destinate all'erogazione del compenso incentivante la produttività Art.5 -Indennità:fattispecie,criteri,valori Art.6 -Modalità di gestione di eventuali eccedenze di personale Art.7 -Formazione e aggiornamento professionale Art.8 -Prestazioni previdenziali ed assistenziali per il personale dell'area della vigilanza Art.9 -Sciopero servizi essenziali Art.10 -Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali Art.11 -Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa art.16 co.4 e 5 D.L.98/2011 Art.12 -Politiche generali orario di lavoro Art.13 -Compensi specifiche disposizioni di legge Art.14- Interpretazione autentica</p>
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso	Con deliberazione di Giunta Comunale n. 189 del 30/10/2012 è stato adottato il Piano della performance 2012/2015, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009

Supremo Costa

di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con deliberazione di Giunta Comunale n. 138 del 28.07.2011 è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009

Superior Code

MODULO 2: Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato integrativo

L'ipotesi di accordo sottoscritto è stata redatta ai sensi dell'art.5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art.4 del CCNL del 22.01.2004, ed in base alla normativa vigente.

L'art.2 stabilisce che le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004 attraverso la costituzione del fondo complessivo che viene adottata annualmente con determinazione del dirigente del servizio competente. L'art.2 ribadisce inoltre che le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi caratteri di stabilità, certezza e ripetibilità.

Gli art.3 e 4 definiscono i criteri di destinazione delle risorse decentrate in funzione dei diversi utilizzi, ed stabiliscono i seguenti criteri:

-compensi per trattamenti economici accessori (indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro).

-compensi per produttività individuale (incentivi previsti dal vigente CCNL)sulla base di un effettivo sistema meritocratico. L'Ente con D.G.C. n. 257 del 29.12.2010 ha approvato il regolamento per la disciplina del sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti,così come stabilito dal Titolo III del d.Lgs. 150/2009 e successive modifiche. L'ipotesi di contratto siglata in data 27.05.2013 risponde alle previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa e contribuisce al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione, gestione e programmazione gestionale adottati dall'amministrazione.

- progressioni orizzontali (PEO), non sono state destinate risorse,in considerazione del blocco del trattamento individuale di cui all'art.9, comma 1 del D.L.78/2010. All'art.10 sono comunque stati definiti i criteri di valutazione per le prestazioni orizzontali da attribuirsi in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

-indennità di comparto: risorse destinate al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente.

L'art. 5 definisce fattispecie, criteri, valori delle seguenti indennità ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 1.4.1999:

-Indennità di turno.

-Indennità Ufficiale di Stato Civile, Ufficiale Elettorale, addetti URP.

-Indennità di rischio.

-Indennità di maneggio valori.

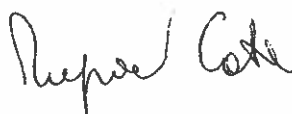
-Indennità di reperibilità.

-Indennità per specifiche responsabilità .

-Indennità di disagio.

L'art.6 prende atto delle procedure previste dall'art.33 del d.lgs.165/01, nel caso in cui si determinasse eccedenza di personale.

L'art. 7 stabilisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa in materia, stabilendo che il personale, durante la partecipazione a corsi di formazione e/o



aggiornamento, a carico dell'Ente o espressamente autorizzati dallo stesso, è da ritenersi in servizio a tutti gli effetti.

L'art.8 impegna l'amministrazione in materia di prestazioni previdenziali ed assistenziali per il personale dell'area della vigilanza, laddove i limiti previsti dalle normative vigenti lo consentano, a prevedere che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art. 208 del D.Lgs.285/92 e s.m. ed i., sia destinata a tali finalità ai sensi del comma 4 lettera c) dello stesso articolo.

L'art. 9 definisce i servizi essenziali che l'Ente deve garantire in caso di sciopero con le professionalità ed il contingente numerico indispensabili per il funzionamento minimo.

L'art.10 stabilisce i criteri di valutazione per le progressioni orizzontali da attribuirsi in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

Attualmente non possono essere destinate risorse, in considerazione del blocco del trattamento individuale di cui all'art.9, comma 1 del D.L.78/2010.

L'art.11 stabilisce modalità e criteri per i Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, art.16 co.4 e 5 D.l 98/2011, laddove adottati dall'Amministrazione.

L'art. 12 stabilisce le politiche generali dell' orario di lavoro che costituisce uno strumento di gestione dell'organizzazione e conseguentemente del personale.

L'art. 14 stabilisce che nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

Relazione tecnico-finanziaria

L'ipotesi di accordo sigliata il 27.05.2013 non ha effetti economici in termini di costi di personale che trovano contabilizzazione e proposta di certificazione all'esterno dei fondi per la contrattazione integrativa e rispetta tutte le norme vigenti in materia di contenimento della spesa di personale.

Torgiano 29.05.2013

AREA AMINISTRATIVA-PERSONALE-COMMERCIO

IL Responsabile



(Catia Trepiedi)
Catia Trepiedi

PROT. 4311
DEL 03/06/201

IL REVISORE DEI CONTI DEL COMUNE DI TORGIANO

VERBALE N. 32

Oggi 31/05/2013, alle ore 10,00 presso il proprio studio in Perugia, l'Organo di Revisione nella persona del Dott. Francesco Maria Perrotta procede ai controlli necessari per emettere:

Parere sull'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo decentrato (C.C.I.D.) sottoscritto in data 27.05.2013.

Il Revisore dei Conti

Visto:

- Che in data 27.05.2013 è stata siglata l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Decentrato (C.C.I.D.) tra la parte pubblica, la parte sindacale RSU ed i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali;
- L'art.40-bis del D.Lgs.165/01, in merito alle implicazioni finanziarie complessive della contrattazione integrativa,
- le normative in genere in materia del lavoro con riferimento agli EELL;

Considerato

-che è già stato dato il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica dal responsabile Rag. Catia Trepiedi e regolarità finanziaria e contabile dal responsabile Rag. Ivana Faina;

Verificato

- che le materie trattate nel contratto decentrato proposto risultano delegate dal CCNL;
- che risultano rispettati i vincoli imperativi ed inderogabili dalla norma di legge in materia;
- che le disposizioni sul trattamento accessorio prevedono la destinazione in base a criteri di merito e produttività;
- che l'Ente con il nuovo contratto integrativo s'impegna a tenere conto di quanto disposto dall'art.9 comma 2 bis del D.L.78/10, convertito con L.122/10,

Esprime

parere favorevole all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Decentrato così come proposto nell'accordo siglato il 27.05.2013.

Alle ore 11,30 termina la verifica.

Perugia, 31/05/2013.

Il Revisore dei Conti

Dott. Francesco Maria Perrotta





COMUNE DI TORGIANO

PROVINCIA DI PERUGIA

Area Amministrativa Servizi alla Persona - Personale - Commercio

UFFICIO/SERVIZIO:

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PRESENTATA G.C. n.74 del 06/06/2013

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE AL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO DEL PERSONALE DIPENDENTE PER GLI ANNI 2013-2015 (PARTE NORMATIVA ADEGUATA AL D.LGS 150/09 E SS.MM.II).

L'ISTRUTTORE: Trepiedi Catia Trepiedi Catia

L'ASSESSORE PROPONENTE: _____

PARERI OBBLIGATORI

(Art. 49. D. Lgs. 18 agosto 2000. n.267)

PARERE REGOLARITA' TECNICA:

FAVOREVOLE

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Trepiedi Catia

Trepiedi Catia

IL RESPONSABILE DELL'AREA

Trepiedi Catia

Trepiedi Catia

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE:

FAVOREVOLE

[Signature]

IL SOTTOSCRITTO RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO, AI SENSI E PER GLI EFFETTI DELL'ART. 151, COMMA 4. D. LGS. 267 DEL 18/07/2000. APPONE IL PROPRIO VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE. PER L'IMPORTO DI EURO _____ CAP. DI SPESA N. _____ CENTRO DI COSTO N. _____

Torgiano, 06/06/2013

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Rag. Faina Ivana

[Signature]



COMUNE DI TORGIANO

PROVINCIA DI PERUGIA

Area Amministrativa Servizi alla Persona - Personale - Commercio

UFFICIO/SERVIZIO:

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PRESENTATA G.C. n.74 del 06/06/2013

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE AL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO DEL PERSONALE DIPENDENTE PER GLI ANNI 2013-2015 (PARTE NORMATIVA ADEGUATA AL D.LGS 150/09 E SS.MM.II).

L'ISTRUTTORE: Trepiedi Catia _____

L'ASSESSORE PROPONENTE: _____

PARERI OBBLIGATORI

(Art. 49, D. Lgs. 18 agosto 2000, n.267)

PARERE REGOLARITA' TECNICA:

FAVOREVOLE

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Trepiedi Catia

IL RESPONSABILE DELL'AREA

Trepiedi Catia

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE:

FAVOREVOLE

IL SOTTOSCRITTO RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO, AI SENSI E PER GLI EFFETTI DELL'ART. 151, COMMA 4, D. LGS. 267 DEL 18/07/2000, APPONE IL PROPRIO VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE, PER L'IMPORTO DI EURO _____ CAP. DI SPESA N. _____ CENTRO DI COSTO N. _____ .

Torgiano, 06/06/2013

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Rag. Faina Ivana

COMUNE DI TORGIANO

PROVINCIA DI PERUGIA

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO

Gr. Uff. Nasini Marcello

IL SEGRETARIO COMUNALE

Avv. Scicchitano Vincenza

La presente deliberazione n. 74 del 06/06/2013

- è stata affissa all'Albo Pretorio dal 11/06/2013 al 26/06/2013 al n.563
e vi rimarrà per 15 giorni ai sensi dell'art. 124 - I° comma - D. Lgs. del 18 Agosto 2000 n. 267.
- è stata comunicata con lettera n. _____ del _____
- ai capogruppo consiliari;
- alla Prefettura;

IL Segretario Comunale

Avv. Scicchitano Vincenza

La presente deliberazione

- è stata affissa all'Albo Pretorio dal 11/06/2013 al 26/06/2013 al n.563
senza opposizioni o reclami;

- è divenuta esecutiva il 06/06/2013

- perchè dichiara immediatamente eseguibile;
- perchè trascorsi 10 giorni dalla pubblicazione;

Torgiano, _____

IL Segretario Comunale

Avv. Scicchitano Vincenza

TRASMESSA PER L'ESECUZIONE ALL'UFFICIO _____
IN DATA _____

IL Segretario Comunale

Avv. Scicchitano Vincenza