

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

Roberto 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

Supervent

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 iscrizione 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.

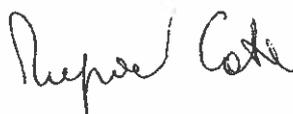
-Indennità di reperibilità.

-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