

COMUNE DI TORGIANO**(Prov. di Perugia)****LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA DEL CONTRATTO
DECENTRATO-Parte economica-anno 2016-****MODULO 1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contratto**

Data di sottoscrizione ipotesi	08.11.2017
Periodo temporale di vigenza	Il presente contratto ha validità per l'anno 2016.
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (D.G. n.186 del 02.11.2016): <ul style="list-style-type: none">• Carlo Santi- Responsabile Area Vigilanza- in qualità di Presidente• Geom.Rosignoli Bruno-Responsabile Area Edilizia-Membro• Rag.Catia Trepiedi-Responsabile Area Amministrativa-Personale-Membro Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <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.• R.S.U. Organizzazioni sindacali firmatarie: <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.• 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 di parte giuridica 2013/2015	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
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso	Con deliberazione di Giunta Comunale n. 189 del 08/11/2016 è stato approvato il Peg Organizzativo 2016/2018, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009

	<p>di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>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;</p> <p>Con deliberazione di Giunta Comunale n.12 del 30.01.2014 è stato approvato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016. con deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 20.01.2016 è stato approvato il Piano Triennale della Corruzione 2016/2018;</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009</p> <p>La Relazione della Performance.</p> <ul style="list-style-type: none"> - anno 2011 è stata approvata con D.G.C. n. 102 del 08.06.2012 validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009, -'anno 2012 è stata approvata con D.G.C. n.149 del 21.11.2013 ed è stata validata dall'O.I.V in data 18/12/2013. -anno 2013 è stata approvata con D.G.C. n. 65 del 23.06.2015 ed è stata validata dall'O.I.V. in data 10/07/2015. -anno 2014 è stata approvata con D.G.C. n. 195 del 30.11.2016 ed è stata validata dall'O.I.V. il 27.12.2016. - anno 2015 è stata approvata con D.G.C.n. 89 del 01.06 la relazione-report 2015 sulle risultanze della gestione anno 2015 prodotte dal NTV e le Schede finali della valutazione delle prestazioni e del comportamento organizzativo delle Posizioni Organizzative anno 2015.

MODULO 2: Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato integrativo

L'accordo di parte giuridica, sottoscritto in data 28.06.2013, per il triennio 2013/2015 e comunque fino alla stipulazione del successivo, sul quale il revisore Unico dei Conti ha espresso parere favorevole, è stato redatto 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 dello stesso 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 carattere di stabilità, certezza e ripetibilità.

Gli art.3 e 4 definiscono i criteri di destinazione delle risorse decentrate in funzione dei diversi utilizzi, ed in particolare 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. Il contratto integrativo decentrato, stipulato in data 28.06.2013, parte normativa 2013/2015 e comunque fino alla stipulazione del successivo, 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 per tale utilizzo ma 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: 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 pro-

fessionale 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. Per l'anno di cui trattasi non vengono essere destinate risorse finalizzate al finanziamento di progressioni economiche orizzontali.

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.

In relazione a quanto previsto dal CID di parte giuridica il fondo di parte fissa anno 2016, quantificato con determinazione del responsabile Area Amministrativa-Personale n. 207 del 24.06.2016 in € 64.106,51 viene assorbito per € 42.685,38 dalle seguenti indennità non contrattabili previste dal CCNL e dal CCID:

<u>Progressioni orizzontali ed ex-Led già attribuite</u>	€ 21.217,04
<u>Indennità di comparto</u>	€ 14.138,34
<u>Indennità di turno personale vigilanza</u>	€ 3.500,00
<u>Indennità di rischio</u>	€ 1.800,00
<u>Indennità Maneggio Valori - art.36 CCNL 14/09/2000</u>	€ 350,00
<u>Indennità Stato civile-anagrafe-elettorale e addetti URP :</u>	€ 1.200,00
<u>Indennità di disagio</u>	€ 480,00
con un residuo di disponibilità da destinare	€ 21.421,13

In relazione a quanto previsto dall'art.3 del CID giuridico, le parti, preso atto della deliberazione di G.C. n.209 in data 29.12.2016 hanno concordato di procedere alla stipula dell'ipotesi di accordo integrativo decentrato per la parte economica per l'anno 2016 che quantifica il fondo, da destinare, in relazione alle indennità per specifiche responsabilità, alla reperibilità e le risorse per produttività, come segue:

-Somma di parte fissa , al netto delle indennità non contrattabili previste dal CCNL e dal CCID da destinare

€ 21.421,13:

Indennità di reperibilità € 1.000,00

Indennit art.17 lett.F € 13.000,00

Residuo di parte fissa da destinare a produttività € 7.421,13

Totale da destinare a produttività, parte fissa € 7.421,13

Torgiano 17.11.2017

AREA AMMINISTRATIVA-PERSONALE

IL Responsabile



(Catala Trepiedi)

[Handwritten signature]