

**MODULO 1: ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE.**

Data di sottoscrizione		Preintesa Contrattazione Decentrata Integrativa 2014 definito con verbale del 20.01.2015
Periodo temporale di vigenza		01.01.2014 – 31.12.2014
Composizione della delegazione trattante		<p><b>Parte pubblica:</b>  Segretario Comunale – avv. Maria C. Monetti  Sindaco – Cristina Visintin</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b>  <b>CISL FP</b>  <b>CGIL FP</b>  <b>UIL FPL</b>  <b>CSA</b>  <b>CISAL FIALP</b>  <b>UGL</b>  <b>DIRER FVG</b>  <b>RSU - Alt Alessandro - CGIL</b></p> <p><b>OO.SS. Firmatarie:</b>  FP CGIL  RSU</p>
Soggetti destinatari		Dipendenti comunali non titolari di posizione organizzativa
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) salario accessorio di parte stabile b) salario accessorio di parte variabile
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'organo di controllo interno.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di Controllo interno alla Relazione illustrativa	Nel caso il Revisore dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge          Che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il disposto normativo di cui all'art. 10 del D. Lgs.150/2009 non risulta immediatamente prescrittivo per gli enti del comparto unico del pubblico impiego in Regione FVG. Risulta, al contrario, richiamabile l'art. 6 della L.R. 16/2010.</p> <p>In particolare, i Comuni del FVG "adottano progressivamente" un sistema che individui le fasi, i tempi e le modalità del processo di misurazione e di valutazione della prestazione, nonché le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con gli altri documenti di programmazione.</p> <p>Il regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance è stato adottato con delibera della Giunta Comunale n. 52 del 24 luglio 2012 in attuazione del decreto legislativo 27/10/2009 n.150 "Attuazione della legge 4/3/2009 n.15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della pubblica amministrazione e della L.R. n. 16 dell'11.08.2010; Con delibera della Giunta Comunale n.56 del 23 ottobre 2014, è stato approvato il "Piano della Prestazione 2014".</p> <p>In data 24.01.2012 è stata siglata una convenzione con altri Comuni aderenti all'Aster per la costituzione dell'OIV a livello associato; in data 01.08.2012 è stato nominato l'OIV.</p> <p>Tra i compiti dell'organismo di valutazione anche la proposta di un sistema di misurazione della performance da applicare in maniera uniforme nei vari Comuni.</p>
--	---	---

## **MODULO 2: ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**

La Delegazione trattante nella seduta del 20 gennaio 2015 prende atto della consistenza del fondo delle risorse decentrate 2014 (risorse decentrate stabili e variabili), giusto prospetto allegato alla delibera della Giunta Comunale n.69 del 4 dicembre 2014, determinazione del responsabile del servizio finanziario n. 78 del 11.12.2014 e n.84 del 31.12.2014.

Le parti convengono quanto segue:

Art. 1

Di Inserire le economie risultanti dall'impiego delle risorse stabili nella parte variabile del fondo dell'anno di riferimento.

Art.2

Di istituire, per il solo anno 2014, le indennità quantificate come segue:

- 1.200,00 annui: specifiche responsabilità per il personale operaio che svolga funzioni di coordinamento di personale aggiuntivo e non dipendente, quali LSU e/o LPU, con connessa responsabilità di preposto ai fini della sicurezza sul lavoro.
- 30,00 € mensili: rischio personale addetto all'assistenza domiciliare adeguato compenso per l'aumento riscontrato nel 2013 degli utenti molto gravi (persone allettate e non deambulanti che richiedono cure quotidiane) nonché per la funzione di monitoraggio della situazione abitativa e fornitura di generi alimentari nei confronti di un nuovo assistito seguito dal Centro di salute mentale;

Le predette indennità non sono cumulabili e verranno liquidate previa dichiarazione del responsabile che attesti l'effettivo svolgimento delle funzioni.

Art. 3

Di suddividere le risorse variabili residue in base al sistema di valutazione vigente con il seguente criterio:

- In ogni caso, la quota di trattamento accessorio di ciascuno dei dipendenti che si collocano nella fascia B (MEDIA) non potrà essere superiore alla quota spettante ai singoli dipendenti collocati nella fascia A (ALTA) decurtato del 30%.
- Le economie derivanti dall'applicazione del criterio di cui sopra verranno ripartite tra tutti i dipendenti collocati nelle due fasce in proporzione alla quota effettiva.

## **QUADRO SINTETICO DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE**

- indennità di specifiche responsabilità categorie C: euro 1.200,00
  
- indennità di rischio: euro 360,00
  
- oneri per progressioni orizzontali attribuite negli anni precedenti: euro 11.367,81
- oneri per indennità di comparto (quota a carico del fondo): euro 6.439,31
- altri oneri (indennità specifiche Cat. B): euro 180,05

#### **QUADRO SINTETICO DELLA APPLICAZIONE DELLA “MERITOCRAZIA”**

- illustrazione sintetica dei criteri che presidono alla erogazione della indennità di produttività:

Le parti prendono atto che la somma disponibile per l'anno 2014 ammonta ad Euro 2.746,61 e sarà suddivisa in base a quanto stabilito dal regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance ed, in particolare:

- fascia “A”: nessuna risorsa;
- fascia “B”: media (da 41 a 75 punti – operatore e 45% delle risorse);
- fascia “C”: alta (da 76 a 100 punti – operatore e 55% delle risorse);

Di suddividere le risorse variabili residue in base al sistema di valutazione vigente con il seguente criterio:

- In ogni caso, la quota di trattamento accessorio di ciascuno dei dipendenti che si collocano nella fascia B (MEDIA) non potrà essere superiore alla quota spettante ai singoli dipendenti collocati nella fascia A (ALTA) decurtato del 30%.
- Le economie derivanti dall'applicazione del criterio di cui sopra verranno ripartite tra tutti i dipendenti collocati nelle due fasce in proporzione alla quota effettiva.

In conclusione è possibile affermare/attestare che la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2014 segue le linee di fondo dei precedenti contratti e che i risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo sono posti in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (RPP 2014/2016, P.R.O. - Piano della Prestazione 2014) al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino. Si allegano le schede del Piano della prestazione contenenti gli obiettivi strategici e operativi delle singole aree in cui si articola la struttura organizzativa del Comune di Mariano del Friuli.