



# CITTÀ di VENTIMIGLIA

Provincia di Imperia

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### MODULO 2 - ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO.

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

La pre-intesa sul contratto integrativo dell'anno 2013 è stata stipulata in data 22.01.2014. Il contratto integrativo 2013 disciplina la parte economica relativa alla suddivisione del Fondo per le politiche di sviluppo del personale dipendente, quantificato con deliberazione della Commissione straordinaria n. 129 del 25.07.2013. Esso pertanto ha per oggetto:

- ✓ le diverse indennità (rischio, disagio, turno, ecc...) previste dai contratti collettivi nazionali e dal contratto decentrato - parte normativa - attualmente vigenti;
- ✓ l'indennità di comparto Regioni e Autonomie Locali, per la quota posta a carico del fondo;
- ✓ i fondi destinati alla retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria D titolare di posizione organizzativa o alta professionalità, nonché il fondo destinato a compensare il personale delle categorie B-C-D, a cui sono attribuite specifiche responsabilità;
- ✓ le progressioni economiche orizzontali (progressioni storiche, in quanto a partire dal 2011 le stesse sono state sospese in attuazione dell'art. 9, commi 1 e 21, del decreto legge n. 78/2010);
- ✓ i compensi incentivanti previsti dall'art. 92 del codice dei contratti;
- ✓ i compensi per la produttività organizzativa e individuale dei dipendenti, finalizzati a implementare l'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa e la qualità dei servizi offerti al cittadino.

Le disposizioni del contratto integrativo sono state valutate nel rispetto dei vincoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti e delle disposizioni legislative in materia:

- art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 così come integrata dall'art. 3, comma 120, della legge n. 244/2007 e dall'art. 76 della legge n. 133/2008, in base ai quali la spesa di personale deve essere annualmente ridotta rispetto all'anno precedente;
- art. 9, comma 2 bis del d.l. 78/2010 convertito dalla legge n. 122/2010, che fissa un tetto massimo alla crescita dei fondi, in base al quale le risorse dei fondi degli anni 2011-2012-2013 non possono eccedere le risorse del fondo dell'anno 2010, e prevede, inoltre, che annualmente il fondo debba essere ridotto in proporzione al personale cessato, secondo le indicazioni della circolare della RGS n. 12/2011.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo.

descrizione	importo
Indennità rischio – disagio – reperibilità del personale U.T.C.	41.244,00

Indennità rischio – turno – lavoro festivo del personale P.L.			94.000,00
Indennità rischio – disagio – reperibilità dei messi			3.648,00
Indennità rischio disagio del custode cimitero			860,00
Indennità reperibilità personale di protezione civile			7.200,00
Indennità rischio e disagio autisti			616,00
Indennità disagio personale Polizia Amm.va			811,00
Indennità rischio disagio personale servizi sociali			1.750,00
Indennità disagio personale servizi demografici			2.534,00
Indennità rischio dei cuochi			330,00
Indennità turno personale OSA			5.500,00
Indennità maneggio valori			1.300,00
Indennità disagio biblioteca			858,00
Art. 24 c. 1 ccnl 14/9/2000			1.500,00
Fondo F2 – art. 36 c. 2 ccnl 22/1/2004			5.117,00
Fondo C - posizioni organizzative			100.708,95
Fondo G – alte professionalità			8.392,41
Fondo F – specifiche responsabilità del personale cat. B-C-D			70.957,29
Fondo art. 31 ccnl 2000 e art. 6 ccnl 2001 (educatrici)			9.607,00
Produttività di cui:			67.795,54
1) performance organizzativa			7.644,00
2) performance individuale			60.151,54
Fondo ex art. 92 d.lgs 163/2006			22.000,00

C) Effetti abrogativi impliciti.





Parte non pertinente, in quanto il presente accordo regola la suddivisione del Fondo per l'anno 2013, che non era stata oggetto di precedenti contrattazioni.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto verso il personale si applica il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi – Capo IV – “Misurazione, valutazione e trasparenza della performance”, e in questo Comune opera, ai sensi dell'art. 34 del citato regolamento, l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).

La retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e alta professionalità e i compensi legati alla *performance* sono correlati all'effettiva e oggettiva misurazione del merito. A titolo esemplificativo, in particolare, giova evidenziare che il funzionamento del servizio prestato dall'Ufficio Diritti Animali (finanziato con € 5.668,93 di risorse variabili ex articolo 15 comma 5 del CCNL del 01/04/1999 e ss.mm.ii.) è stato costruito in aderenza allo specifico orientamento applicativo di ARAN RAL 076, successivamente oggetto di giudizio da parte dell'utenza mediante compilazione di apposite schede di gradimento. Si specifica inoltre che la scelta dei lavoratori da adibire a tale servizio è stata svolta mediante una trasparente procedura comparativa condotta mediante criteri selettivi e predefiniti.

Tali compensi verranno erogati a consuntivo, in base alla valutazione dei risultati raggiunti dai dipendenti interessati.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.

Per l'anno 2013 non sono state effettuate progressioni economiche orizzontali, stante il disposto dell'art. 9, commi 1 e 21, del decreto legge n. 78/2010.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

Il bilancio di previsione per l'anno 2013 è stato approvato con deliberazione dalla Commissione Straordinaria, adottata con i poteri del Consiglio Comunale, n° 23 del 19.06.2013, unitamente alla Relazione Previsionale e Programmatica ed al Bilancio Pluriennale 2013/2015. Successivamente, con deliberazione adottata dalla Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Comunale n. 99 del 25.06.2013, è stato approvato il piano esecutivo di gestione 2013, corredato dal piano dettagliato degli obiettivi. Si allegano stralcio del p.d.o attribuito al funzionario dell'ufficio risorse umane e copia dei progetti di performance individuale affidati al personale dipendente presso il medesimo ufficio. (allegato 1).

Ventimiglia, 14/04/2014

IL SEGRETARIO GENERALE  
- dirigente 1<sup>a</sup> ripartizione -  
(dott. Franco TRAINA)

IL DIRIGENTE 4<sup>a</sup> RIPARTIZIONE  
(dott. Rino TAGGIASCO)

IL FUNZIONARIO RISORSE UMANE P.O.  
(dott. Armando BOSIO)



CITTA' DI VENTIMIGLIA							
RELAZIONE ILLUSTRATIVA							
MODULO 1 - SCHEDA 1.1							
Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge							

Data di sottoscrizione		PRE - INTESA: 22.01.2014 - CONTRATTO: _____
Periodo temporale di vigenza		ANNO 2013
Composizione delegazione trattante		<p>Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: segretario comunale Commissari dott. Aversa e/o dott.ssa Luciano' - membri con funzioni d'indirizzo</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle) Cgil Fp Cisl Fp Uil Fpl Rsu</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle) Cgil Fp Cisl Fp Uil Fpl</p>
Soggetti destinatari		Personale dipendente (cat. A - B - C - D)
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>Suddivisione fondo delle risorse decentrate - anno 2013</p> <p>...</p> <p>...</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno Allegazione della Certificaz. Dell'Organo di controllo interno alla relazione illustrativa	<p>E' stata acquisita la certificazione del collegio dei revisori in data _____ (prot. n. _____)</p> <p>Il collegio dei revisori non ha effettuato rilievi.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Ciclo della performance: per gli enti locali (ex art. 16, comma 1, del d.lgs. 150/2009) non trova applicazione l'articolo 10 del d.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.. L'ente realizza il ciclo di gestione della performance con la Relazione Previsionale e Programmatica allegata al Bilancio di Previsione, il Piano esecutivo di gestione e la Relazione al rendiconto della gestione (atti cui gli enti locali sono obbligati ex artt. 151,169,197, comma 2, lett. e), 227 e 231 del d.lgs. 267/2000). Tale percorso è formalmente disciplinato nel capo IV del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.</p>
		<p>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009: agli enti locali (ex art. 16, comma 1, del d.lgs. 150/2009) non si applica il comma 2 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. L'ente garantisce la trasparenza e l'accessibilità delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali e dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.</p>
		<p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. n. 150/2009: l'ente ha pubblicato sul proprio sito internet i curricula vitae e le retribuzioni dei dirigenti e i ccdi del personale dirigente e dipendente.</p>
		<p>La relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009: l'articolo 14 non è direttamente applicabile (ex art. 16, comma 1) agli enti locali. L'ente locale nel proprio regolamento di organizzazione ha costituito un organismo indipendente di valutazione per tutte le verifiche e le valutazioni. L'organismo indipendente di valutazione, tra l'altro, verifica la congruenza tra i risultati ottenuti e gli obiettivi prefissati; monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione ed elabora una relazione annua sullo stesso.</p>
Eventuali osservazioni:		