



COMUNE DI
LASTEBASSE



COMUNE DI
PEDEMONTE



COMUNE DI
VALDASTICO

GESTIONE ASSOCIATA DI FUNZIONI E SERVIZI COMUNALI IN CONVENZIONE

approvata con deliberazioni del Consiglio comunale di Lastebasse n. 5 del 20.02.2012,
del Consiglio comunale di Pedemonte n. 1 del 20.02.2012 e del Consiglio comunale di Valdastico n. 2 del 20.02.2012

Prot. n. 2311

Data 19.03.2013

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto il 16/04/2013
(art. 40, comma 3-sexies. D.Lgs. 165/2001, Circolare RGS n. 25 del 19.07.2012)

MODULO 1: ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO

Data di sottoscrizione		16/04/2013
Periodo temporale di vigenza		ANNO 2012
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: COMUNI DI LASTEBASSE, PEDEMONTE E VALDASTICO; Segretario comunale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL FP – UIL FPL Organizzazioni sindacali firmatarie: CISL FP – UIL FPL RSU
Soggetti destinatari		Dipendenti dei Comuni di Lastebasse, Pedemonte e Valdastico non titolari di Posizione Organizzativa.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Criteri per la destinazione del fondo salario accessorio 2012.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: SI'
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: NESSUNO
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 150/2009
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 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: Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 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? : Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 150/2009
Eventuali osservazioni: NESSUNA		

MODULO 2: ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

TESTO INTEGRALE DEL CONTENUTO DELL'ACCORDO:

"Criteri per la destinazione del fondo salario accessorio 2012

Le parti concordano nel destinare tutte le risorse 2012 derivanti dai risparmi del lavoro straordinario alla produttività. Eventuali ore di straordinario 2012 regolarmente effettuate saranno recuperate.

Le parti concordano nel gestire in forma unitaria i tre fondi del salario accessorio dei tre comuni di Lastebasse, Pedemonte e Valdastico, oggi convenzionati su tutti i servizi comunali.

Il fondo da distribuire in produttività ammonta per il 2012, pertanto, a € 15.101,27.

Le parti concordano di destinare, in via del tutto eccezionale, una quota del fondo pari a € 800,00 al sig. Piccinini Piergianni, dipendente cessato il 31.12.2012. Tale destinazione avviene esclusivamente per compensare la diversa disponibilità di stanziamenti storicamente presenti nei fondi dei 3 comuni che in fase di gestione unificata del fondo creerebbe notevoli differenze di trattamento. La suddetta quota rappresenta il montante lordo teorico spettante al dipendente e la quantificazione della produttività è condizionata dai criteri previsti dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

L'importo rimanente, pari a € 14.301,27 viene distribuito ai dipendenti in servizio nel 2012 secondo i criteri previsti dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 9, comma 1 e 2-bis del D.L. 78/2010. ".

MODALITÀ DI UTILIZZO DA PARTE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELLE RISORSE DEL FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO

In attuazione del vigente sistema permanente di valutazione dei dipendenti comunali disciplinato dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e dell'accordo in oggetto, il fondo del salario accessorio è stato gestito in forma unitaria tra i Comuni di Lastebasse, Pedemonte e Valdastico in quanto associati nella maggior parte delle funzioni e dei servizi comunali.

Totale risorse fisse 2012 a disposizione	€ 43.881,59
Totale risorse variabili 2012 a disposizione	€ 2.214,52
Totale risorse a disposizione	€ 46.096,11

Disponibilità distribuite:	
Indennità di comparto	€ 7.048,16
Progressione orizzontale	€ 16.684,89
Indennità di rischio	€ 1.881,35
Indennità di responsabilità	€ 5.380,44
Produttività	€ 15.101,27
Totale teorico distribuito	€ 46.096,11

Le risorse relative alla produttività sono state distribuite in base ai seguenti criteri:

- per il 60% in base al grado di raggiungimento di obiettivi assegnati dalle Giunte comunali;
- per il 40% in base al punteggio di una scheda di valutazione della prestazione individuale compilata dal Segretario comunale.

EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

ATTESTAZIONE DI COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA'

Per la prima volta è stato applicato un sistema di valutazione conforme alle vigenti disposizioni normative, fondato sulla performance individuale ed organizzativa come previste dal D.Lgs. 150/2009.

ATTESTAZIONE DI COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITA' DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Non sono state attribuite progressioni economiche. I risultati delle valutazioni individuali sono rilevanti ai fini di eventuali future progressioni, come previsto dal sistema di valutazione permanente.

RISULTATI ATTESI

Applicazione di un sistema di meritocrazia e premialità idoneo alle dimensioni degli enti coinvolti, finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. Valorizzazione del ruolo del personale e dell'impegno profuso nel processo straordinario di convenzionamento su quasi tutte le funzioni e servizi comunali attraverso la costituzione di uffici unici ripartiti sul territorio dei tre Comuni.

Il Segretario comunale
Dott. Giuseppe Lavedini

Il Revisore del Conto
Dott.ssa Michela Maule

