



# Città di Trevi

Provincia di Perugia

*Servizio Finanziario*

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2015

**MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO**



**EMAS**  
GESTIONE AMBIENTALE  
VERIFICATA  
Reg. n. IT-000904



UNI EN ISO 14001:2004  
**CERTIQUALITY**  
SISTEMA DI GESTIONE  
QUALITÀ CERTIFICATO

Piazza Mazzini 06039 Trevi (Pg)  
C.F. e P.IVA 00429570542  
Tel. 0742.3321 – Fax 0742.332237  
finanziario@comune.trevi.pg.it - www.comune.trevi.pg.it



Il Premio  
è promosso  
dal Ministero  
dell'Economia  
e delle Finanze  
PUBBLICAZIONE SOSTENIBILI  
E GREEN PUBLIC PROCUREMENT  
**2010**

## Modulo 1 - Scheda 1.1

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	In corso	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2015	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Antonella Ricciardi segretario comunale</li> <li>• Giuliana Schippa responsabile Servizio personale</li> </ul> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): C.G.I.L. – C.I.S.L. FP – U.I.L. – C.S.A. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): C.G.I.L. – C.I.S.L. FP – U.I.L. – C.S.A.	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente comune di Trevi	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2015; b) Disposizioni in materia di compenso premiale di produttività;	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno _____ Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli _____
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009. Il piano della Performance 2014 è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 140 del 09.09.2014. il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 10 del 31.01.2014

	<b>di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009; Il piano della performance risulta pubblicato sull'apposita spazio del sito istituzionale
		La Relazione della Performance è in corso di validazione dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.
<b>Eventuali osservazioni</b>		

**Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:**

- 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

<p>Viene determinata la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate 2015.</p> <p>Nello specifico si prende atto della destinazione di parte del fondo alle voci non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione e precisamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Progressioni orizzontali storiche € 28.449,19</li> <li>• Indennità di comparto, quota a carico dl fondo € 16.885,33</li> </ul>
---

**Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:**

- a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

<p>Viene determinata la destinazione delle risorse libere del fondo come da prospetto di sintesi che segue:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Indennità maneggio valori di cassa: € 1.000,00. Tale indennità sarà corrisposta come previsto nel CCID;</li> </ol>
--

2. Indennità di rischio: € 1.800,00.  
Tale indennità sarà corrisposta come previsto nel CCID;
3. Indennità di turno: € 2.762,68  
Tale indennità sarà corrisposta al personale di P.M., unico turnista, secondo le modalità del CCNL.
4. Indennità di reperibilità: € 2.413,93  
Tale indennità sarà corrisposta come previsto nel CCNL e nel CCID.
7. Indennità di responsabilità a personale di categoria C e D che non occupa posizioni organizzative: € 20.800,00

Tale indennità sarà corrisposta secondo i criteri qualitativi e quantitativi già applicati per gli anni precedenti:

- a) a tutto il personale inquadrato nelle categorie "C" e "D" che sostituisce il responsabile di area, in relazione alle funzioni e alle responsabilità attribuite dal regolamento di organizzazione o dal provvedimento che dispone tale vicarietà, viene riconosciuta l'indennità nella misura annua massima di € 1.400,00;
  - b) a tutto il personale inquadrato nelle categorie "C" e "D" a cui è stata attribuita la responsabilità di procedimento, ai sensi della legge 241/1990 e successive modifiche, viene riconosciuta l'indennità nella misura annua massima di € 1.200,00;
  - c) al personale inquadrato nelle categorie "C" e "D" responsabile di compiti e attività particolari, viene riconosciuta l'indennità nella misura annua massima di € 1.000,00;
  - d) al dipendente individuato come capo-operaio viene riconosciuta l'indennità nella misura annua massima di € 1.000,00.
8. Indennità per particolari figure professionali: € 150,00  
Tale indennità sarà corrisposta secondo quanto previsto dall'art. 36, comma 2, del CCNL del 22.01.2004.
  9. Piani di attività finalizzati alla realizzazione degli obiettivi di PEG: € 49.552,81  
Tale incentivo sarà ripartito secondo le modalità individuate dal CCID.
  10. Incentivazione di specifiche attività: € 23.276,84  
Tale voce si riferisce all'incentivo da corrispondere per le attività di progettazione interna (legge 109/1994), recupero ICI, Celebrazione Matrimoni e compenso lavorazione bonus elettrico e bonus gas. .

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

- c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto si applica il regolamento recante la disciplina della performance (approvato con deliberazione del Commissario prefettizio n. 105 del 23.12.2012 e successivamente modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 86 del 17.12.2013).

- d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell’art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio):

Per l'anno oggetto del contratto non sono state previste nuove progressioni orizzontali nel rispetto del blocco disposto dal D. L. 78/2010.

**Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi** dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:

Dalla sottoscrizione del contratto , ci si attende un incremento della produttività del personale, legata al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi, che si

evincono dal Piano della Performance 2015.

**Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili** per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

Il Responsabile del Servizio Personale  
f.to *Giuliana Schippa*

Il Segretario Comunale  
f.to *Antonella Ricciardi*