



**COMUNE DI PETRALIA SOTTANA**  
**(Provincia di Palermo)**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA**  
**ANNO 2014**

Preliminarmente si richiama la determinazione dell'Ufficio Finanziario n. 32 del 20/06/2014, con la quale è stato costituito il fondo da destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività relativo all'anno 2014

Si rileva che il fondo per l'anno 2014 ammonta ad €. 154.875,00 ( parte stabile e variabile).

Visto il verbale della delegazione trattante del 18 Dicembre 2014 con il quale si è provveduto alla distribuzione ed utilizzo del fondo anno 2014 e dove si stabilisce che al personale RESAIS il calcolo del maneggio valori viene remunerato ai sensi del CID e C.C.N.L Enti Locali, relativamente all'indennità di cui all'art. 18 comma 6 viene erogata anche agli addetti dell'ufficio tributi, mentre l'indennità di disagio si conferma quanto contrattato nell'anno 2013 allargando l'indennità a tutto il personale esterno dell'ufficio tecnico quindi da 3 a 7 unità.

Le altre voci finanziate dal fondo sono invariate.

Le risorse decentrate, sono ripartite nel rispetto dell'art. 17 del CC.N.LL. 1/04/1999 e successivi CC.NN.LL: come di seguito specificati:

Finanziamento progressioni orizzontali	€. 30.372,00
indennità di comparto	€. 9.430,00
Indennità di rischio - (art. 15 del CID )	€. 2.310,00
Indennità di disagio – ( art.14 del CID )	€. 4.880,00
Indennità di responsabilità - ( Art 18 del CID comma 3)	€. 2.500,00
Indennità di reperibilità – Anagrafe ( art.16 del CID)	€. 2.000,00
Indennità di turnazione – ( vigilanza)	€. 12.000,00
Indennità di maneggio valori – ( art. 17 del CID)	€. 2.100,00
Indennità lett. i) art.17 – (art.18 del CID comma 6)	€. 1.975,00
<b>TOTALE</b>	<b>€. 67.567,00</b>

Le indennità di cui sopra si riferiscono alle voci retributive spettanti a tutto il personale in servizio, pertanto dalla somma di €. **154.875,00 ( parte stabile del fondo)** va detratta la somma di €. **67.567,00**, utilizzata come sopra, e residuano €. **87.308,00** da utilizzare per produttività.

Si precisa che, l'erogazione del compenso relativo alla produttività ed al miglioramento dei servizi viene ancorato, agli obiettivi approvati dall'Amministrazione, con deliberazione di Giunta Comunale n.132 del 12/12/2014, ai sensi del Titolo II del D.Lgs. 150 del 2009 e la somma verrà liquidata a seguito del raggiungimento degli obiettivi ai sensi dell'art.58 del Contratto integrativo decentrato previa valutazione a mezzo schede allo stesso allegate.

La copertura finanziaria, come evidenziato sopra avviene tramite l'utilizzo delle somme previste nel fondo che risultano sufficienti per il finanziamento di tutti gli istituti contrattuali.

In conclusione l'analisi dei processi di lavoro, attraverso misurazioni qualitative-quantitative, manifesterà un elevato grado di raggiungimento di soddisfazione dei bisogni dell'utenza tutta che, sicuramente, per gli anni futuri sarà un caposaldo da cui partire per migliorare sempre più, con risultati ottimali in continua evoluzione, la funzionalità dell'ente quale promotore ed erogatore di servizi a favore della cittadinanza tutta di qualsiasi fascia di età .

Petralia Sottana 17/08/2015

F.to Il Segretario Generale  
Dr. Lapunzina Giuseppe

**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>		
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anni uno – anno 2014
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott. Giuseppe Lapunzina Segretario Generale – Presidente della delegazione trattante  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL – CGIL- Dicap Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL – CGIL- Dicap
<b>Soggetti destinatari</b>		Dipendenti comunali con contratto a tempo indeterminato e con contratto a tempo determinato
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Utilizzo risorse destinate all’incentivazione per le politiche di sviluppo delle risorse umane ...
<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>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009 – Si con delibera di G. C. n. 132 del 12/12/2014
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 Il programma triennale per la trasparenza e l’integrità è in corso di predisposizione
		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 adottato con la delibera di cui sopra è stato pubblicato sul sito istituzionale dell’ente
		La Relazione della Performance è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? In corso di validazione
		Il Segretario Generale