



Cod. fisc. 00243240876

REGIONE SICILIANA  
COMUNE DI MILITELLO IN VAL DI CATANIA  
Provincia di Catania

Militello in Val di Catania li, 17.12.2012

COMUNE DI MILITELLO IN VAL DI CATANIA  
(Provincia Regionale di CATANIA)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2013. **Relazione illustrativa**

In data 27 febbraio 2013 si è riunita la delegazione trattante per la definizione di una ipotesi di contratto decentrato con cui destinare le risorse del fondo per la retribuzione accessoria del personale di comparto del Comune di Militello. Va innanzi tutto premesso che il Comune di Militello in Val di Catania è un comune che ha solo personale di comparto, non essendo prevista in dotazione organica alcuna figura dirigenziale.

Con determina n. 509 del 23/11/13 del responsabile dell'area finanziaria, in cui tra l'altro è ricompreso il servizio personale, è stato costituito il fondo per il salario accessorio, per come risulta dall'allegato a), L'ammontare complessivo del fondo è di € 196.349,79=, di cui € 164.295,70= quali totali risorse stabili ed € 32.054,08= quali risorse variabili.

Dal prospetto si evince che l'ammontare totale della retribuzione 'stabile del personale' gravante sul fondo quali, ad esempio, peo, indennità personale asilo nido ecc., ammonta a complessivi € 72.963,95=. Detratta la suddetta somma, le risorse da destinare al finanziamento del modello organizzativo, alle responsabilità dei servizi, ai compensi finanziati con la legge regionale n. 4/96, art. 16 e art. 13 L.R. 17/90, ICI e produttività, ammontano a complessivi € 123.385,84=.

Gli importi destinati al finanziamento della produttività generale ed individuale, secondo l'ipotesi di preintesa ammontano ad € 24.074,82.

Nella pre-intesa le parti hanno previsto di erogare la produttività al personale sulla base della valutazione del responsabile di area, cui viene attribuito il delicato compito di differenziazione della valutazione del personale affidato, sulla base della scheda allegata alla preintesa, nonché sulla base

della categoria, presenza ed anzianità. Se può sembrare che queste voci si possano profilare come erogazione a pioggia, in effetti le parti hanno valutato che sia lo stimolo alla presenza sia la valutazione della professionalità acquisita grazie alla categoria di appartenenza e all'esperienza maturata, dovessero essere elementi per la premiazione dell'impegno profuso e dei risultati raggiunti dal personale. Le percentuali di ripartizione sono tali da rendere, inoltre, residua l'incidenza di queste ultime voci. I responsabili dei servizi, poi dovranno assumersi la responsabilità di valutare il personale assegnato in funzione del raggiungimento degli obiettivi sostanzialmente assegnati con il peg.

E' stata anche rilevata l'assenza di un aggiornato regolamento degli uffici e dei servizi mentre è in corso di esame una proposta di sistema di valutazione permanente. Le parti sin da ora hanno stabilito la necessità, nell'anno 2014 di entrare a pieno regime con le innovazioni normative cui conformarsi senza indugio e consentire una premialità del personale interamente basata sul raggiungimento degli obiettivi fissati dall'Amministrazione.



Il Presidente della Delegazione Trattante