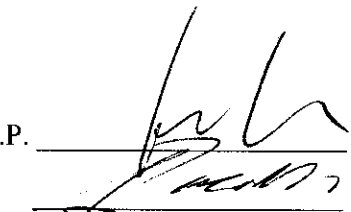


**VERBALE DI
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
- PARTE NORMATIVA -
- 2013-2015 -**

L'anno duemilatredecim il giorno 31 del mese di maggio, presso la sala conferenze del Palazzo Comunale di Piazza della Repubblica, si sono incontrate le delegazioni trattanti per approvare e sottoscrivere il **CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNALE -PARTE NORMATIVA 2013-2015 -**.

Sono presenti:

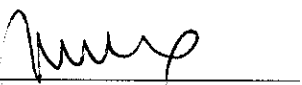
Per la delegazione di parte pubblica

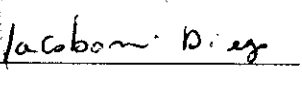
dott. Cesidio Falcone Presidente della delegazione di P.P. 

dott. Claudio Paciotti Componente 

dott. Massimiliano Panico Componente 

Per la Parte Sindacale

ing. Domenico Palumbo 

Iacoboni Diego 

LE PARTI

vista l'Ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo Triennale -Parte Normativa- adeguato alle disposizioni del D. Lgs 150/2009 e sottoscritto in data 27 dicembre 2012;


Preso atto del verbale n. 10/2013 con il quale l'Organo dei Revisori dei Conti, ai sensi degli art. 40 e 40 bis del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 150/2009, ha rilasciato apposita certificazione di compatibilità con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge sull'Ipotesi di contrattazione e sulla relativa Relazione Illustrativa tecnica e Tecnico finanziaria che viene allegata alla presente contrattazione.

Vista la Deliberazione di Giunta 164/2013 con la quale è stata autorizzata la sottoscrizione del **Contratto Decentrato Integrativo Triennale -Parte Normativa 2013-2015** conformemente alla preintesa firmata il 27 dicembre;

Tutto ciò premesso i presenti firmatari

SOTTOSCRIVONO

Il **Contratto Decentrato Integrativo Triennale -Parte Normativa 2013-2015**, secondo quanto concordato nella preintesa sottoscritta in data 27 dicembre 2012 ed autorizzato con Deliberazione di Giunta comunale 164/2013.



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'AREA DIRIGENZIALE DEL COMUNE DI AVEZZANO

- PARTE NORMATIVA - 2013-2015 -

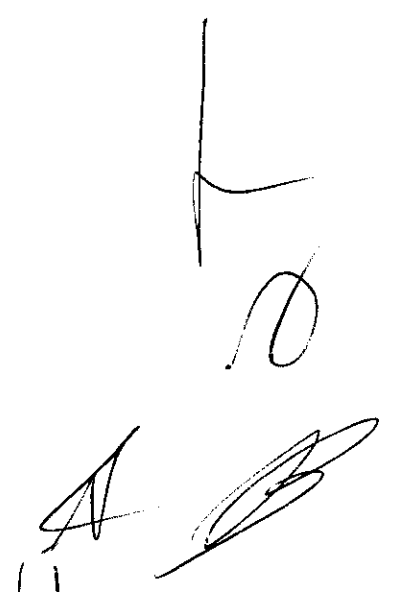
Premessa

L'obiettivo della contrattazione collettiva decentrata è quello di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e, nel rispetto dei distinti ruoli (Ente e Sindacati) e delle rispettive responsabilità, il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale del personale.

La contrattazione decentrata integrativa deve regolare esclusivamente le materie alla stessa demandata.

Il contratto decentrato non può quindi contenere norme che siano contrarie o al di fuori dei vincoli risultanti dai CC.CC.NN.LL. o comportare oneri non previsti rispetto alle norme indicate negli stessi, pena la nullità delle stesse norme.

I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata TRIENNALE e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, mentre, le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

The bottom right corner of the page contains several handwritten marks. At the top right, there is a vertical line with a horizontal tick mark extending to the left. Below this, there is a large, stylized handwritten number '10'. At the bottom, there are two distinct handwritten signatures or initials, one appearing as a capital 'A' and the other as a more complex, cursive scribble.

Art. 1 - Campo di applicazione.

Il presente contratto decentrato integrativo, di seguito CDI, formulato ai sensi dell'art. 1 del CCNL – Area della Dirigenza comparto Regioni e Autonomie locali 22/02/2006, si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale, a tempo indeterminato e determinato, ai sensi dell'art. 110 comma 1 del d.lgs. 267/2000.

Art. 2 - Validità e durata del contratto.

Il presente CDI normativo ha durata triennale **2013/2015** salvo stipulazione di ulteriore CDI, ovvero sino all'approvazione di nuovo CCNL che detti norme incompatibili con lo stesso ed ha efficacia dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diverse specifiche indicazioni in relazione a specifici istituti oggetto di disciplina.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino al prossimo rinnovo contrattuale, fatte salve le parti in contrasto determinate da successivi CCNL e dalle leggi.

Art. 3 - Procedure di conciliazione.

Qualora insorgano dubbi o controversie sull'interpretazione delle norme contenute nel presente contratto, le parti si incontrano entro e non oltre 30 giorni dalla richiesta per dare consensualmente l'interpretazione autentica del contratto o di parti di esso e definiscono, di comune accordo, la corretta applicazione della clausola oggetto di esame. La stessa sostituisce la norma oggetto della controversia sin dall'inizio della vigenza del CDI.

Il presente contratto può essere modificato e/o integrato dalle parti che l'hanno sottoscritto per motivate esigenze di carattere generale nel rispetto dell'interesse pubblico.

La richiesta di modifica e/o integrazione del presente CDI deve essere presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative; deve essere motivata e deve contenere dettagliata indicazione degli elementi di fatto che la giustificano.

La trattativa di cui al comma precedente si avvia entro i 30 giorni successivi alla data di inizio della stessa e, di norma, deve essere conclusa nei successivi 30. Durante tale periodo, le parti, qualora non siano interrotte le trattative, non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.

Art. 4 –Relazioni sindacali (Principi generali)

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli di responsabilità dell'ente e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale.

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

Le relazioni sindacali si esplicano nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 23.12.1999, come modificato dal successivo CCNL del 22.2.2006, nel pieno rispetto delle disposizioni previste dal D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 150/2009.

Art. 5 –Servizi pubblici essenziali, individuazione delle posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero.

Le parti concordano che i dirigenti incaricati dei servizi essenziali siano esonerati dallo sciopero.

Vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero al fine di garantire i Servizi essenziali:

DIRIGENTI responsabili di servizi che svolgono i seguenti adempimenti:	Periodo
Adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni e degli assegni con funzione di sostentamento nonché la compilazione e il controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali	nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
Con riguardo alle attività della Protezione civile	
Custodia e sorveglianza dei cantieri e dei fabbricati nonché alle misure di salvaguardia della tutela fisica dei cittadini	
Custodia e sorveglianza dei cantieri nonché misure di salvaguardia della tutela fisica dei cittadini oltre che allo sgombero nevi	

Oltre ai casi anzidetti, qualora l'assenza di un dirigente pregiudichi la continuità delle prestazioni indispensabili riconducibili ad un servizio essenziale, il Segretario Generale può disporre, secondo la gravità e la necessità del caso, che il dirigente interessato garantisca la propria reperibilità o che sia esonerato dallo sciopero.

Art. - 6 - Pari opportunità.

In attuazione dei principi di cui al D. Lgs. 198/2006 e ss. mm. e ii., l'Amministrazione impronta il suo operato al rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità.

L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti della dirigenza verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

Art. 7 - Criteri generali relativi all'applicazione delle norme in materia sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

L'Amministrazione garantisce e assicura adeguati livelli di tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D. Lgs. 81/2008 e ss. mm. e ii., per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

I dirigenti, quali datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di intervento in materia di sicurezza, proponendo all'Amministrazione una pianificazione triennale degli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile sulla salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico-sanitario, che dal punto di vista del rispetto delle norme in materia di sicurezza sul luogo di lavoro. Le rappresentanze sindacali aziendali indicano all'amministrazione il rappresentante sindacale della sicurezza.

Il rispetto delle indicazioni contenute nel piano sarà verificato annualmente dal Servizio cui ricadono le funzioni della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Art. 8 - Formazione e aggiornamento.

L'attività di formazione indirizzata ai dirigenti è inserita nel piano triennale e annuale di formazione, approvato dall'amministrazione.

Il piano di cui al comma precedente deve essere improntato alla necessità di aggiornare i dirigenti al fine di acquisire e utilizzare le migliori tecniche di gestione del personale, delle risorse finanziarie e, più in generale, di migliorare la qualità dei servizi resi e la soddisfazione dell'utenza.

Il piano deve contenere, tra l'altro, percorsi relativi all'applicazione delle norme sulla sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

Il programma di formazione, sulla base delle risorse economiche disponibili ai sensi di legge e di bilancio, potrà comprendere sia iniziative rivolte collegialmente all'intero gruppo dirigenziale sia iniziative rivolte a singoli dirigenti per favorirne lo sviluppo della peculiare professionalità.

Art.-9 Orario di lavoro

Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente, il dirigente assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare. La presenza in servizio viene registrata, una volta al giorno, attraverso i dispositivi marcatempo appositamente predisposti. In base alla presenza in servizio, si matura il diritto di un buono pasto.

I periodi di assenza a qualsiasi titolo verificatasi (malattia, ferie, congedi, motivi personali, etc.) devono essere regolarmente registrati dal servizio competente, attraverso compilazione della modulistica appositamente predisposta.

Art. 10 – Fondo delle Risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

Il fondo, destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti, è determinato annualmente, ai sensi dell'art. 26 CCNL 23.12.1999 e dei successivi CCNL, ed è finanziato con oneri a carico dell'Amministrazione, al netto dei contributi.

La gestione del fondo seguirà le prescrizioni degli articoli 27 e 28 del CCNL 23.12.1999 e CCNL 22.2.2006.

**Art. 11 - Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla
Retribuzione di posizione ed a quella di Risultato.**

La Retribuzione di Posizione riconosciuta ai Dirigenti è determinata nei limiti fissati dal CCNL ed è correlata al valore economico attribuito a ciascuna posizione dirigenziale in base ai fattori di valutazione indicati nel sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali adottato dall'Amministrazione.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno e quindi riassegnate al finanziamento della retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.

La Retribuzione di Risultato è determinata dalla valutazione finale della prestazione di ciascun dirigente effettuata sulla base del vigente sistema di Valutazione della Performance Individuale.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo

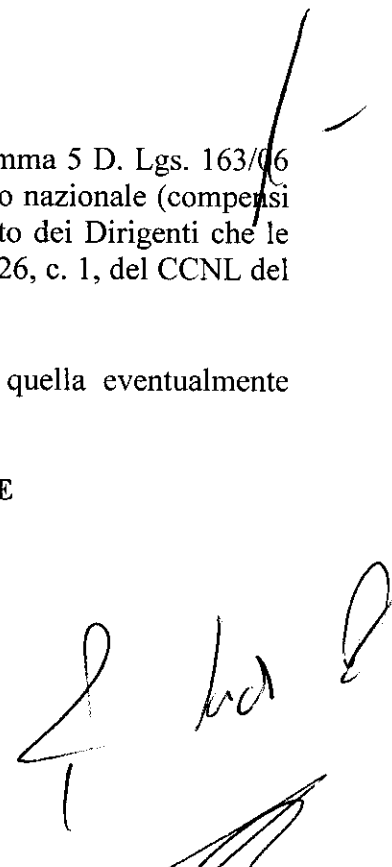
Annualmente vengono definiti tra le parti i criteri di ripartizione del fondo tra retribuzione di posizione e di risultato nel rispetto dei limiti contrattuali

Art. 12 - Incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge.

Le incentivazioni, derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 92 comma 5 D. Lgs. 163/06 (ex Merloni), e delle altre disposizioni di legge (ICI) e di contratto collettivo nazionale (compensi per avvocatura) incrementano le risorse destinate alla retribuzione di risultato dei Dirigenti che le hanno effettuate, in aggiunta alle risorse normalmente spettanti di cui all'art. 26, c. 1, del CCNL del 23.12.1999.

La correlazione fra la retribuzione di risultato normalmente spettante e quella eventualmente riconoscibile a titolo di incentivazioni specifiche, avviene nel seguente modo:

RETRIBUZIONE ACCESSORIE PERCEPITE	% DECURTAZIONE
Fino a € 5.000,00	0%
Superiore a € 5.000,00 e fino a € 10.000,00	10%
Superiore a € 10.000,00 e fino a € 15.000,00	20%
Superiore a € 15.000,00 e fino a € 20.000,00	30%
Superiore a € 20.000,00 e fino a € 25.000,00	40%
Superiore a € 25.000,00 e fino a € 30.000,00	50%
Superiore a € 30.000,00 e fino a € 35.000,00	60%
Superiore a € 35.000,00 e fino a € 40.000,00	70%
Superiore a € 40.000,00 e fino a € 45.000,00	80%



Superiore a € 45.000,00 e fino a € 50.000,00
Superiore a € 50.000,00

90%
100%

Art. 13 - Disciplina degli effetti economici derivanti dal conferimento di incarico dirigenziale "ad interim".

Qualora al personale dirigenziale siano attribuiti, in aggiunta all'incarico principale, incarichi cosiddetti "ad interim", la remunerazione degli incarichi anzidetti avviene utilizzando il 40 % delle somme relative all'indennità di posizione non conferite a seguito di vacanza del titolare, a solo titolo di retribuzione di risultato.

L'indennità di risultato da riconoscere per effetto dello svolgimento di incarico conferito "ad interim" è, in ogni caso, soggetta a valutazione secondo i vigenti criteri previsti per gli incarichi dirigenziali in genere.

Art. 14 - Performance individuale ed organizzativa.

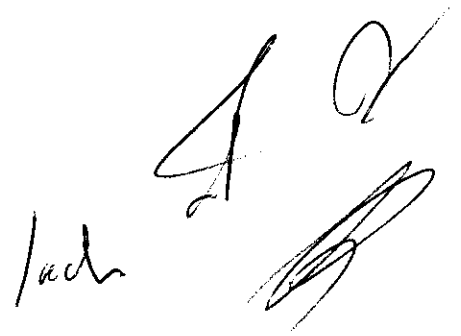
La valutazione annuale del personale dirigenziale costituisce presupposto fondamentale al fine dell'erogazione della retribuzione di risultato, intesa in termini di "performance individuale" e di "performance organizzativa".

Il processo di valutazione dei dirigenti è determinato nel rispetto del vigente sistema di valutazione della performance.

Art. 15 - Norme finali.

Il presente CCDI annulla e sostituisce tutti i contratti decentrati integrativi del personale dirigenziale stipulati precedentemente. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del Dlgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del Dlgs. n. 141/2011.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are three distinct marks: a signature that appears to be 'Lach', another signature that looks like 'A. A.', and a large, stylized signature or set of initials.



Settore I
Gestione Stato Giuridico - Trattamento Economico
Rapporto di Lavoro

Città di Avezzano ***(L'Aquila)***

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA SUL CCDI NORMATIVO TRIENNIO 2013 - 2015

PERSONALE DIRIGENTE

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo con l'illustrazione dell'articolato del contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto.

Il presente contratto integrativo è un contratto integrativo normativo (c.d. articolato) che definisce la cornice di regole generali concordate in sede integrativa; non contiene invece la programmazione delle risorse, che costituirà oggetto di accordo annuale.

Con la sottoscrizione del contratto integrativo si intende dotare l'ente di un nuovo e più adeguato strumento che sostituisca i precedenti contratti integrativi, dando attuazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009.



Settore I
Gestione Stato Giuridico - Trattamento Economico
Rapporto di Lavoro

Città di Avezzano

(L'Aquila)

Modulo I

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

- **Data di sottoscrizione: 27.12.2012**
- **Vigenza triennale – Anno 2013-2015**
- **Soggetti destinatari: personale dirigente del Comune di Avezzano**

- **Composizione della delegazione trattante:**

Per la parte pubblica:

- **dott. Cesidio Falcone**, Segretario generale (Presidente)
- **dott. Claudio Paciotti**, dirigente del Sett. Affari Generali e Risorse Umane (Componente)
- **dott. Massimiliano Panico** dirigente del Sett. Ragioneria Generale e Finanze (Componente)

Per la parte sindacale:

- a) La R.S.U.
CGIL; UIL;

- b) Le Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria
CISL; UIL;

Materie trattate dal contratto integrativo

1. Servizi pubblici essenziali
2. Pari opportunità
3. Criteri generali in materia di sicurezza sul lavoro
4. Formazione e aggiornamento
5. Orario di lavoro
6. Fondo risorse decentrate
7. Criteri per la distribuzione del fondo delle risorse decentrate
8. Incentivazioni da specifiche disposizioni di legge
9. Incarichi ad interim
10. Performance individuale ed organizzativa
11. Norme finali
12. Validità e durata del contratto
13. Procedure di conciliazione
14. Relazioni sindacali



Settore I
Gestione Stato Giuridico - Trattamento Economico
Rapporto di Lavoro

Città di Avezzano

(L'Aquila)

Rispetto dell'iter – adempimenti procedurali –e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione

1. Intervento dell'Organo di controllo interno (Revisori dei Conti)

Ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 e 4 del d. lgs 165/2001 modificato dall'art. 55 del d.lgs 150 del 2009 (Riforma Brunetta) l'ipotesi relativa al c.d.i. corredata dalla relazione illustrativa e tecnica finanziaria è stata sottoposta alla certificazione dell'Organo di controllo interno, che ha rilasciato apposita certificazione

2. Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria:

Il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009 è stato adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 149 del 24 aprile 2012

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009, per gli anni 2012-2013-2014 è stato adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 440 del 31/12/2012

L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/2009 è stato assolto con la pubblicazione nel sito istituzionale dell'Ente.

La relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del d.lgs 150/2009.



Settore I
Gestione Stato Giuridico - Trattamento Economico
Rapporto di Lavoro

Città di Avezzano ***(L'Aquila)***

Modulo II

Illustrazione dell'articolato del Contratto decentrato integrativo normativo

Servizi pubblici essenziali

Individuazione delle posizioni dirigenziali esonerate dal diritto di sciopero al fine di garantire i servizi essenziali

Pari opportunità

In attuazione dei principi di cui al D. Lgs 198/2006 e ss.mm., l'Amministrazione impronta il suo operato al rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità.

Criteri generali in materia di sicurezza sul lavoro

I dirigenti concorrono alla definizione dei piani di intervento in materia di sicurezza, in relazione agli adempimenti previsti dal D. Lgs. 81/2008 e ss. mm. e ii, proponendo all'Amministrazione una pianificazione triennale degli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile sulla salute dei lavoratori.

Formazione e aggiornamento

L'attività di formazione è inserita nel piano triennale e annuale di formazione, che deve essere improntato alla necessità di aggiornare i dirigenti al fine di acquisire e utilizzare le migliori tecniche di gestione del personale, delle risorse finanziarie e, più in generale, di migliorare la qualità dei servizi resi e la soddisfazione dell'utenza.

Orario di lavoro

I Dirigenti organizzano il proprio orario di lavoro nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente, correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

Fondo risorse decentrate

Ai sensi dell'art. 26 CCNL 23.12.1999 e dei successivi CCNL viene determinato il fondo, della retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti, finanziato con oneri a carico dell'Amministrazione.

Criteri per la distribuzione del fondo delle risorse decentrate

La Retribuzione di Posizione dei Dirigenti è determinata nei limiti fissati dal CCNL in base ai fattori di valutazione indicati nel sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali adottato dall'Amministrazione.

La Retribuzione di Risultato è determinata dalla valutazione finale della prestazione di ciascun dirigente effettuata sulla base del vigente sistema di Valutazione della Performance Individuale.

Incentivazioni da specifiche disposizioni di legge



Settore I
Gestione Stato Giuridico - Trattamento Economico
Rapporto di Lavoro

Città di Avezzano

(L'Aquila)

Le incentivazioni, derivanti dall'applicazione di specifiche leggi (art. 92 comma 5 D. Lgs. 163/06, ICI, compensi per avvocatura) incrementano le risorse destinate alla retribuzione di risultato dei Dirigenti che le hanno effettuate, con percentuali di decurtazione della predetta retribuzione in base ai compensi accessori percepiti.

Incarichi ad interim

Nel caso di incarico "*ad interim*", aggiuntivo rispetto all'incarico principale, il dirigente interessato percepirà, a titolo di retribuzione di risultato, una remunerazione del 40 % delle somme relative all'indennità di posizione non conferite a seguito di vacanza del titolare

Performance individuale ed organizzativa

Il processo di valutazione dei dirigenti è determinato nel rispetto del vigente sistema di valutazione della performance. La valutazione annuale del personale dirigenziale costituisce presupposto fondamentale al fine dell'erogazione della retribuzione di risultato.

Validità e durata del contratto

Il contratto decorre dal giorno successivo alla sua sottoscrizione e resta in vigore fino alla stipula di un nuovo contratto integrativo.

Norme finali

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia.

Procedure di conciliazione

In caso di dubbi o controversie sull'interpretazione delle norme del contratto, le parti si incontrano entro e non oltre 30 giorni dalla richiesta per dare consensualmente l'interpretazione autentica del contratto o di parti di esso e definiscono, concordemente, la corretta applicazione della clausola oggetto di esame.

Relazioni sindacali

Le relazioni sindacali si esplicano nell'ambito del sistema previsto dal CCNL del 23.12.1999, come modificato dal successivo CCNL del 22.2.2006, nel pieno rispetto delle disposizioni previste dal D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 150/2009.



Settore I
Gestione Stato Giuridico - Trattamento Economico
Rapporto di Lavoro

Città di Avezzano ***(L'Aquila)***

Relazione Tecnico - Finanziaria

Il presente contratto è un “contratto integrativo normativo (c.d. articolato)” che definisce la cornice di regole generali concordate in sede integrativa; non contiene invece la programmazione delle risorse, che costituirà oggetto di accordo annuale.

Avendo contenuto esclusivamente normativo, il presente contratto non ha effetti economici diretti sui costi del personale e pertanto la relazione Tecnico - finanziaria non viene compilata.

Il contratto integrativo non regola istituti i cui effetti economici, in termini di costi del personale, trovano contabilizzazione e proposta di certificazione all'esterno dei Fondi per la contrattazione integrativa.

Avezzano, li 24.04.2013

Il Dirigente Affari del Personale

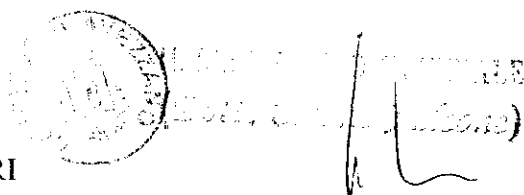
dott. Claudio Paciotti



CITTA' DI AVEZZANO

COLLEGIO DEI REVISORI

VERBALE N. 10 DEL 9 MAGGIO 2013



Il giorno 9 del mese di maggio dell'anno 2013, presso il Comune di Avezzano, Settore Affari finanziari, si è riunito alle 12,00, il Collegio dei Revisori così composto :

Danilo PAOLINI	Presidente
Simona BIANCHI	Componente
Luigi TURNI	Componente

Il Presidente riscontra la presenza dell'intero Collegio e dichiara la seduta valida e atta a deliberare.
Premesso

che è stato trasmesso con nota prot. n. 016027/2013, dal settore di competenza del Comune di Avezzano, l'Ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo - Parte Normativa- Area Dirigenza triennio 2013-2015 con la relativa Relazione Illustrativa e tecnica finanziaria;

che è stato richiesto il controllo sulla compatibilità della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli derivanti dell'applicazione delle norme di legge e di contratto a norma degli artt. 40, e 40bis del D.Lgs. 165/2001, così come modificati dal D. Lgs 150/2009,;

Il Collegio,
esaminata la seguente documentazione :

- Verbale del 27.12.2012 inerente all'Ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo - Parte Normativa- Area Dirigenza triennio 2013-2015
- Relazione illustrativa – tecnica e tecnico –finanziaria allegata alla predetta Ipotesi;
- Circolare n. 7 del 13/05/2010 “Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del D.Lgs del 27/10/2009 n. 150”

ATTESTANO



[Handwritten initials and marks]

la compatibilità dell'Ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo -Parte Normativa- Area Dirigenza triennio 2013-2015 e della relativa Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, ai sensi degli artt. 40 e 40 bis del D.Lgs 165/2001 da ultimo modificato con D.Lgs 150/2009.

Null'altro essendovi da deliberare, la riunione viene sciolta alle ore 13,00

I Revisori

Danilo PAOLINI

Luigi TURNI

Simona BIANCHI