

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 2014. **Relazione illustrativa**

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa 15 gennaio 2015 Contratto (in attesa di sottoscrizione definitiva)
Periodo temporale di vigenza		Anno 2014
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Comunale Componenti Responsabile Area Amministrativa e Responsabile Servizi Finanziari Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP Firmatarie del contratto:
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2014. b) Varie (aspetti economici e normativi)
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? Sì in data (in corso di acquisizione)
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Ciclo della performance: per gli enti locali (ex art. 16, comma 1 del D.Lgs. 150/2009) non trova applicazione l'articolo 10 del d.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. L'ente realizza il ciclo di gestione della performance con la Relazione Previsionale e Programmatica allegata al bilancio di previsione, il Piano esecutivo di gestione e la Relazione al rendiconto di gestione (atti cui gli enti sono obbligati ex artt. 151, 169, 197, comma 2 lett. e), 227 e 231 del d.lgs. 267/2000). È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013 con deliberazione G.C. n. 18 in data 27 febbraio 2014
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata in data 25 giugno 2014 ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009; l'articolo 14 non è direttamente applicabile (ex articolo 16 comma 1) agli enti locali. Il Comune nel proprio regolamento di organizzazione ha costituito un nucleo di valutazione per tutte le verifiche e le valutazioni. Il nucleo di valutazione, tra l'altro, verifica la congruenza tra i risultati ottenuti e gli obiettivi prefissati; monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione ed elabora una relazione annua sullo stesso.
Eventuali osservazioni =====		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

- Articolo 1. Vengono identificati i campi di applicazione del contratto.
- Articolo 2. Vengono illustrate le procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione.
- Articolo 3. Viene stabilita la vigenza del contratto.
- Articolo 4. Vengono identificate le materie oggetto di contrattazione.
- Articolo 5. Viene illustrato lo schema di protocollo delle relazioni sindacali.
- Articolo 6. Vengono illustrati i diritti e le libertà sindacali (diritto di assemblea).
- Articolo 7. Viene trattato l'aspetto riguardante l'informazione e la partecipazione dei lavoratori.
- Articolo 8. Viene quantificato il fondo per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario in € 5.164,00.
- Articolo 9. Le parti prendono atto della quantificazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività effettuata dall'Amministrazione con determinazione del Responsabile del Servizio n. 161 del 23 maggio 2014.
- Articolo 10. Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.
- Articolo 11. Vengono stabilite le modalità per la corresponsione del premio di produttività che avverrà secondo la metodologia di gestione delle performance proposta dal nucleo di valutazione dell'Ente e sottoscritta in forma di accordo dalle OO.SS. in data 11 luglio 2011.
- Articolo 12. Viene stabilita la modalità per la corresponsione della somma di € 2.100,00 stanziata dall'amministrazione per "produttività individuale multifunzione".
- Articolo 13. Viene stabilito che il fondo per la progressione economica nella categoria verrà utilizzato per il pagamento delle posizioni ex LED ed alla corresponsione degli incrementi retributivi connessi alle progressioni economiche già operate negli anni passati.
- Articolo 14. Viene confermata l'erogazione dell'indennità prevista dall'articolo 4, comma 3 del CCNL 16.7.1996 e dell'articolo 29, comma 4 del CCNL 22.1.2004 al personale assunto in profili collocati nelle categorie A e B, posizione economica iniziale.
- Articolo 15. Vengono definite le risorse per la corresponsione dell'indennità di specifica responsabilità prevista dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004.
- Articolo 16. Vengono definiti i criteri e le risorse per il pagamento delle indennità di rischio, maggiorazione orario notturno, festivo e festivo/notturno e turno.
- Articolo 17. Viene confermata l'erogazione di una indennità per "particolari posizioni" ed individuati i profili e le categorie professionali beneficiari.
- Articolo 18. Viene definita la somma destinata alla formazione del personale che, ai sensi dell'articolo 6, comma 13 del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni in Legge 122/2010, risulta pari al 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009.
- Articoli 19 e 20. Vengono trattate le materie riguardanti l'orario di lavoro e ferie.
- Articolo 21. Viene trattata la prevenzione e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.
- Articolo 22. Vengono trattate le misure necessarie per favorire le pari opportunità.
- Articolo 23. Vengono trattate le modalità di gestione delle eventuali eccedenze di personale.
- Articoli 24 e 25. Contengono il recepimento degli accordi precedenti e l'interpretazione autentica delle clausole controverse.
- Allegato 1. Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo.

