

COMUNE DI LOCULI

DIREZIONE DEL PERSONALE

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2017-2019

- PARTE NORMATIVA -

PREINTESA SIGLATA IN DATA 12/10/ 2017

ACCORDO DEFINITIVO DEL 07.12.17



Picnassa

L'art. 40, comma 3-sexies, del decreto legislativo n. 165/2001 dispone che *“A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1”*.

Le relazioni, secondo la normativa vigente in essere, sono finalizzate:

- a supportare la delegazione trattante di parte pubblica con uno strumento uniforme di esplicitazione e valutazione dei contenuti del contratto sottoposto a certificazione;
- a supportare gli organi di controllo con un omogeneo piano di verifica della certificazione degli atti della contrattazione integrativa, rendendo organici e sequenziali i diversi aspetti del controllo;
- a fornire al cittadino / utente, che ha accesso a tali atti nella sezione trasparenza del sito web delle diverse Amministrazioni, la piena visibilità e confrontabilità dei contenuti esplicativi degli accordi stipulati in sede integrativa.

La redazione della relazione illustrativa e della relazione tecnico-finanziaria deve essere redatta in modo da rendere comprensibile - anche al cittadino - e verificabile - in particolare dall'Organo di controllo chiamato alla certificazione - ogni modulo, sezione, voce o sottovoce di cui è composta.

Impressione: 2011/01/11 10:58:58 - 128.11.2011

La relazione tecnico-finanziaria sull'utilizzo delle risorse previste nel Fondo per la contrattazione integrativa è suddivisa in quattro moduli:

1. Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa
2. Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa
3. Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa
4. Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Per quanto attiene la relazione tecnico-finanziaria *de quo* si rinvia agli accordi annuali sull'utilizzo delle risorse di cui trattasi.

La relazione illustrativa è composta di due distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili

Relazione illustrativa

Per la redazione della Relazione Illustrativa si è fatto riferimento oltreché all'allegato alla circolare del 19 luglio del 2012, n° 25 della Ragioneria Generale dello Stato, anche alle circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2010, n. 7, Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale n. 163 del 15 luglio 2010 nonché alle lettere circolari: n.1 del 17 febbraio 2011 (Applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Intesa del 4 febbraio 2011. Decorrenze); n.7 del 5 aprile 2011 (Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: chiarimenti applicativi).

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.

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

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza	2017 – 2019	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica	Presidente: Dr.ssa Lorenza Piras

CGIL

Parte Sindacale

CISL

Sig. Luciano Boi

CONFSAL Delegata: Sig. ra Pasqualina Porcu

RSU

Nominativi: Dott.ssa Donatella Dalu

Soggetti destinatari

Personale - inquadrato nelle categorie A - B - C - D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale - dipendente del Comune.

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

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: SI x NO __

Se si in data:

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

Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione. L'ente ha approvato il piano degli obiettivi di performance in data

È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013 e Foia 2016.

La rendicontazione sul ciclo di gestione della Performance dell'Ente stata validata dal Nucleo di Valutazione.

In questa parte vengono illustrati i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale. L'art. 1 contiene delle disposizioni preliminari che specificano che le norme contenute nel CDIA non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali e non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate. L'art. 2 disciplina le modalità di verifica dell'attuazione del contratto e specifica che con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica. L'art. 3 delimita la vigenza e la sfera di applicazione del contratto specificando che lo stesso si applica a tutto il personale - inquadrato nelle categorie A - B - C - D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale - dipendente del Comune. L'art. 4 disciplina le modalità di gestione delle relazioni sindacali. L'art. 5 disciplina le sessioni negoziali e le relative modalità di esperimento e verbalizzazione delle sessioni negoziali. L'art. 6 disciplina lo svolgimento delle trattative annuali per la ripartizione delle risorse accessorie del Fondo per le politiche del personale e per la produttività fissando tempistiche e modalità. L'art. 7 riguarda la gestione del rapporto di lavoro del proprio personale nel rispetto della disciplina dei CCNL nonché di quella definita in sede di contrattazione decentrata integrativa per gli aspetti a quest'ultima demandati. L'art. 8 riguarda la disciplina per la gestione delle controversie sull'interpretazione contratto decentrato. L'art. 9 rinvia alla prima sessione negoziale successiva alla sottoscrizione definitiva del contratto, l'individuazione, in caso di sciopero, dei servizi pubblici essenziali, prestazione e i contingenti di personale adibiti. L'art. 10 individua le forme di incentivazione e costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività. L'art. 11 definisce i criteri generali per la costituzione del fondo politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, secondo la disciplina, rispettivamente, degli artt. 14 e 15 del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni e degli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2004 s.m.i. L'art. 12 individua i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie di cui al precitato fondo. L'art. 13 definisce gli oneri procedurali per l'integrazione del fondo ex art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.99. L'art. 14 definisce gli oneri procedurali per l'integrazione del fondo ex art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.99. L'art. 15 individua e disciplina le modalità di utilizzo dei compensi finalizzati all'incentivazione di prestazioni o di risultato previsti da specifiche disposizioni di legge. L'art. 16 disciplina le modalità di quantificazione e di utilizzo delle risorse destinate dalla Legge Regionale 23 maggio 1997, n. 19 *Contributo per l'incentivazione della produttività, la qualificazione e la formazione del personale degli enti locali della Sardegna* come modificata dall'art. 10 della Legge Regionale n° 2 del 29 Maggio 2007. L'art. 17 reca la disciplina del premio di efficienza di cui all'art. 27 del d.lgs. n. 150/2009. Gli articoli 18 e 19 i principi generali per le progressioni Economiche L'art. 20 reca la disciplina di dettaglio per l'individuazione delle prestazioni che comportano esposizione a rischio pregiudizievole per la salute con conseguente attribuzione dell'indennità di rischio. L'art. 21 reca la disciplina di dettaglio per l'individuazione delle prestazioni che comportano disagio con conseguente attribuzione dell'indennità di disagio. L'art. 22 reca la disciplina di dettaglio per il riconoscimento e l'attribuzione della indennità di maneggio valori. L'art. 23 reca la disciplina di dettaglio per il riconoscimento e l'attribuzione della indennità per specifiche responsabilità. L'art. 24 reca la disciplina di dettaglio per il riconoscimento e l'attribuzione della indennità per particolari responsabilità. L'art. 25 disciplina l'istituto dei servizi svolti in regime di turnazione. L'art.26 reca la disciplina di dettaglio per il riconoscimento e l'attribuzione della indennità di Reperibilità. L'art. 27 reca la disciplina per il riconoscimento del trattamento accessorio per personale assunto con contratti flessibili e con contratti a tempo parziale. L'art.28 definisce le Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario del personale turnista o del personale interessato da orari plurisettimanali (o multiperiodali). L'art. 29 reca la disciplina di dettaglio per l'attribuzione e il riconoscimento della maggiorazione per prestazioni lavorative in regime di Lavoro Straordinario. L'art.30-31 reca i Criteri per l'utilizzo del fondo

lavoro straordinario. L'art. 32 disciplina l'istituto della Banca delle Ore finalizzata a compensare il lavoro straordinario tramite: a) retribuzione; b) o come riposi compensativi può essere istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore. L'art. 33 disciplina l'istituto del telelavoro di cui all'art. 1 del CCNL 14.09.2000, nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70. L'art. 34 definisce i Principi Generali del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance. L'art. 35 individua la modalità di attribuzione di default di obiettivi afferenti agli standard di servizio. L'art. 36 e 36 bis definiscono i sistemi premianti legati al conseguimento degli obiettivi di performance. L'art. 37 riguarda la formazione e l'aggiornamento professionale. L'art. 38 riguarda la prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro. L'art. 39 riguarda le modalità di gestione delle eccedenze di personale. L'art. 40 riguarda l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità-art.41 norma transitoria.

Di riferimento è il contratto collettivo nazionale dell'azienda con le norme in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. del).

Di riferimento è il contratto collettivo nazionale della categoria con il principio di selezione delle progressioni economiche

Lo schema di CDIA è coerente con il principio di selettività delle progressioni economiche.

Di riferimento è il contratto collettivo nazionale della categoria con il principio di merito con integrità, di cui si attende un miglioramento della produttività del personale

Dalla sottoscrizione del contratto, ci si attende un miglioramento della qualità del servizio, un maggior coinvolgimento di tutto il personale nel perseguire la mission dell'ente nonchè incremento della produttività del personale

Il contratto collettivo nazionale della categoria

Comune di Loculi 12.10.2017



Il responsabile del Servizio personale

