



COMUNE DI PESCANTINA

(Provincia di Verona)

Contratto collettivo decentrato normativo ai sensi dell'art. 40, comma 3 bis, del D. Lgs. n. 165/2001.

Relazione illustrativa del Contratto collettivo decentrato triennio 2016-2018 – parte normativa

PREINTESA DEL 12 DICEMBRE 2016

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 12 dicembre 2016 Contratto <u>14.02.2017</u>
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2016-2018
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente :- dott.ssa Elena Letizia (segretario generale) Componenti: - dott.ssa Simonetta Bogoni (responsabile area finanziaria) - dott. Emilio Gozzi (responsabile area amministrativa) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, DICCAP Firmatarie della preintesa: UIL-FPL Firmatarie del contratto: <u>UIL-FPL</u>
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Disposizioni generali: quadro normativo e contrattuale, ambito di applicazione, durata, decorrenza, verifiche dell'attuazione del contratto, interpretazione autentica dei contratti decentrati, servizi minimi essenziali in occasione di sciopero. b) Risorse e premialità: modalità di quantificazione delle risorse, strumenti di premialità. c) Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie. d) Progressione economica orizzontale: criteri generali. e) Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità. La UIL FPL ha escluso dalla sottoscrizione l'art. 17, c. 1, terza frase - Indennità per particolari responsabilità CCDI. f) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>_____</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?</p> <p>_____</p>
		<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009?</p> <p>Con deliberazione di Giunta n. 81 del 30.06.2016 è stato approvato il PEG – Piano della Performance 2016-2017-2018.</p> <p>Con deliberazione di Giunta n. 97 del 02.08.2016 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione – Piano delle Performance anni 2016-2017-2018 – I variazione.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a), del D. Lgs. n. 33/2013?</p> <p>Il piano triennale di prevenzione della corruzione ed il programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il triennio 2016/2018 sono stati approvati con deliberazione di giunta comunale n. 9 in data 11/02/2016.</p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. n. 150/2009?</p> <p>E' stato parzialmente assolto nel rispetto del comma 8.</p> <p>Si fa presente che l'art. 11 del D. Lgs. n. 150/2009 è stato abrogato dall'art. 53, comma 1, lett. i), D. Lgs. n. 33/2013.</p>	
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D. Lgs. n. 150/2009?</p> <p>La suddetta relazione deve essere predisposta conformemente al vigente regolamento.</p>	
<p>Eventuali osservazioni =====</p>		

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 normativo

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I – Disposizioni generali

Articolo 1 – Quadro normativo e contrattuale: indica il quadro normativo e contrattuale di riferimento del contratto collettivo decentrato integrativo costituito dai D. Lgs. n. 165/2001, 150/2009, 141/2011, D.L. 78/2010, il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, il sistema di valutazione del personale, i CCNL Regioni Autonomie locali vigenti.

Articolo 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza: il CCDI si applica al personale non dirigente in servizio presso l'Ente a decorrere dal 1.1.2016 fino al 31.12.2018.

Articoli 3-4 – Le parti convengono verifiche a cadenza annuale sull'attuazione del contratto; viene disciplinato il procedimento per l'interpretazione autentica del contratto.

Articolo 5 - Al fine di garantire il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, le parti individuano i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti anche in occasione dello sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali stabilite nel CCNQ sottoscritto il 19.09.2002. Vengono disciplinate le modalità operative del diritto allo sciopero.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Capo I – Risorse e premialità

Articolo 6 – Quantificazione delle risorse: le parti danno atto che la quantificazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, produttività ed altri istituti economici previsti dal contratto è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. Riconoscono che le risorse variabili ex art. 15 comma 2 e comma 5 del CCNL 1.4.1999 possono essere rese disponibili solo nel rispetto dei limiti ed alle condizioni previste dalla legge o dai CCNL vigenti.

Articolo 7 – Strumenti di premialità: vengono individuati gli strumenti di premialità per il personale dipendente, ai quali è destinata annualmente la parte del trattamento accessorio comunque denominato, conformemente a quanto disposto dall'art. 40 comma 3 bis del D. Lgs. 165/2001.

Capo II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Articolo 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie: vengono stabiliti i criteri per la destinazione delle risorse, nel rispetto di quanto stabilito dal titolo III del D. Lgs. 150/2009 in materia di meritocrazia, premialità e selettività del sistema premiante, la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; inoltre la premialità deve sempre ricondursi a effettive situazioni in cui la prestazione lavorativa del dipendente porti un miglioramento quali-quantitativo nell'organizzazione.

Capo III - Progressione economica orizzontale

Articolo 9 – Criteri generali: L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dalle norme di legge e contrattuali.

Capo IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità.

Articoli dal 10 al 17 - In questi articoli sono definiti i criteri, le modalità di assegnazione ed erogazione, inoltre l'entità delle risorse decentrate destinate alla corresponsione di compensi accessori definiti "indennità" che sono sempre collegate ad effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole indennità sono definite in sede di contrattazione decentrata annuale.

La UIL FPL, come attestato dalle note allegare alla preintesa di CCDI, non ha sottoscritto l'art. 17 dell'ipotesi di CCDI nella parte in cui si dice "Tra le particolari responsabilità attribuibili al personale in categoria D viene contemplata anche l'attribuzione di specifica responsabilità derivante dalla sostituzione del titolare di posizione organizzativa, sulla base del decreto del Sindaco, da rapportare al periodo di assenza."

Capo V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Articolo 18 – Compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale: si dà atto che al personale dipendente possono essere erogati emolumenti in riferimento a quanto previsto dall'art. 15 comma 1 lett. k) del CCNL 01.04.1999.

Art. 19 – Disposizioni finali

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri definiti nel CCDI, le risorse verranno utilizzate a seguito definizione della parte economica del contratto decentrato integrativo.

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale approvato con deliberazione di giunta comunale n. 97 del 17.07.2012 nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance approvato con deliberazione di giunta comunale n. 39 del 26.03.2015.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

L'istituto delle progressioni economiche orizzontali, qualora applicato, avverrà nel rispetto di quanto previsto dalle norme di legge e contrattuali.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Con deliberazione di Giunta n. 81 del 30.06.2016 è stato approvato il PEG – Piano della Performance 2016-2017-2018.

Con deliberazione di Giunta n. 97 del 02.08.2016 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione – Piano delle Performance anni 2016-2017-2018 – I variazione.