

Comune di
Casaletto Spartano

Provincia di Salerno

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNO 2019**

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: 20.11.2019 Contratto _____
Periodo temporale di vigenza		Anno 2018/20
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: <i>Presidente/Componente: Dott. Germana D'Alascio –Segretario Generale</i> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL-FP FP-CGIL UILFPL Organizzazioni sindacali firmatarie: CISL-FP UILFPL
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) <i>Modifiche/integrazione al testo del precedente CCDI vigente</i> b) <i>Utilizzo risorse decentrate anno 2019</i> c) tra le altre, i criteri generali per le progressioni economiche all'interno delle categorie (art 25) ed i criteri generali di performance organizzativa ed individuale (art. 56)
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? Verbale del Revisore Unico dei Conti del 27.11.2019 prot. 3629
		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	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009? <i>Si. Ai sensi dell'art. 169, comma 3bis del TUEL il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, insieme al Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, è unificato organicamente nel Piano esecutivo di gestione dell'ente, ed è approvato per l'anno 2019 con deliberazione di Giunta Comunale 23 del 04.04.2019</i>
		È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)? <i>Si. Con delibera di Giunta n. 5 del 08.01.2019 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. (2019-2021).</i>
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013? <i>Si, per quanto di competenza.</i>

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <i>Il Nucleo di Valutazione ha validato, ad oggi, la Relazione sulla Performance</i></p>
--	--	---

Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Materie oggetto del Contratto decentrato integrativo:

Titolo I - Disposizioni Generali

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

Art. 2 - Campo di applicazione

Art. 3 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Titolo II – Relazioni Sindacali

Art. 4 - Informazione

Art. 5 - Confronto

Art. 6 - Organismo paritetico per l'innovazione

Art. 7 - Contrattazione Collettiva Integrativa: soggetti e materie

Art. 8 - Contrattazione Collettiva Integrativa: tempi e procedure

Art. 9 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

Art.10 - Interpretazione autentica

Titolo III – Esercizio dei Diritti e delle Libertà Sindacali

Art. 11 - Diritto di assemblea

Art. 12 - Diritto di affissione

Titolo IV° - Criteri Generali della mobilità interna e tra sedi di lavoro

Art. 13 -Forme di mobilità interna e tra sedi di lavoro

Art. 14 - Mobilità straordinaria

Art. 15 - Mobilità Ordinaria

Art. 16 - Mobilità d'ufficio

Art. 17 - Mobilità a favore dei beneficiari della legge 104/92

Art. 18 - Mobilità tra sedi di lavoro

Titolo V° - Criteri per il conferimento delle mansioni superiori

Art. 19 - Norme generali per il conferimento di mansioni superiori

Art. 20 -Trattamento economico

Titolo VI° - Ordinamento Professionale

Art. 21 - Area delle Posizioni organizzative

Art. 22 - Conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa

- Art. 23 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato
- Art. 24 - Graduazione retribuzione di posizione e risultato
- Art. 25 - Progressione economica all'interno della categoria
- Art. 26 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

TITOLO VII° - Rapporto di Lavoro

- Art. 27 - Orario di Lavoro
- Art. 28 - Orario di lavoro straordinario
- Art. 29 - Orario personale educativo asili nido
- Art. 30 - Sostituzione personale educativo asili nido
- Art. 31 - Massa vestiario
- Art. 32 - Turnazione
- Art. 33 - Reperibilità
- Art.34 - Orario Multiperiodale
- Art.35 - Pausa
- Art.36 - Orario di lavoro flessibile
- Art. 37 - Banca delle ore
- Art. 38 - Ferie, recupero festività soppresse e festività santo patrono
- Art.39 - Ferie e riposi solidali
- Art. 40 -Modalità di richiesta e di fruizione dei permessi
- Art.41 - Congedi per le donne vittime di violenza
- Art.42 - Unioni civili
- Art.43 - Formazione del personale
- Art.44 - Accesso alla formazione del personale

TITOLO VIII° - Tipologie Flessibili del Rapporto di Lavoro

- Art. 45 - Trattamento economico –normativo del personale con contratto a tempo determinato ed indeterminato
- Art.46 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

TITOLO IX° - Sezione per la Polizia Locale

- Art..47 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Art. 48 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
- Art. 49 - Indennità di servizio esterno
- Art. 50 - Indennità di funzione

TITOLO X° - Responsabilità Disciplinare

- Art. 51 - Determinazione concordata della sanzione

TITOLO XI° -Trattamento Economico

- Art. 52 - Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione
- Art.53 - Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

Art.54- Indennità per specifiche responsabilità
Art.55-Indennità condizione di lavoro
Art.56- Performance organizzativa e individuale-differenziazione premio individuale
Art.57-Messi notificatori
Art.58 Uffici del Giudice di Pace
Art. 59-Integrazione della disciplina della trasferta

TITOLO XII° -Trattamento Economico

Art.60-Welfare integrativo
Art.61-Previdenza complementare
Art.62-Smart-working/ Telelavoro
Art.63- Salute e sicurezza
Art.64- Comitato Unico di Garanzia

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2019 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei criteri e delle voci definiti dalla contrattazione aziendale, in esecuzione del nuovo contratto collettivo nazionale del 21 maggio 2018, riportati nell'allegato che forma parte integrante e sostanziale della determinazione n. 31/F del 03.10.2019, nonché dettagliati nelle tabelle contenute nella relazione tecnico-finanziaria.

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

Il Contratto Integrativo di riferimento determina effetti abrogativi impliciti delle norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi, per effetto della sottoscrizione del nuovo contratto collettivo nazionale del 21.05.2018.

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, sulla base dei criteri generali di cui all'art. 56 del C.D.I. e di quelli previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente, approvato con Delibera di G.C. n. 38 del 14.05.2019.

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009. Stesso procedimento viene seguito per l'assegnazione della retribuzione di risultato in favore delle P.O.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa –

progressioni orizzontali – ai sensi dell’art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio):

Il contratto integrativo in esame non prevede l’attribuzione di nuove Progressioni economiche orizzontali e comunque il sistema distributivo del Fondo è caratterizzato dal principio della premialità, in coerenza con il principio di selettività e merito di cui al D. Lgs.vo n. 150/2009 e successivi.

Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:

Dalla sottoscrizione della preintesa, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel Piano degli obiettivi/Piano performance anno 2019, con particolare riferimento alla trasparenza ed anticorruzione, sono attesi risultati coerenti con gli obiettivi stessi.

Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

=====

IL SEGRETARIO GENERALE
