

Relazione illustrativa

Ipotesi di accordo Modificativo del Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito alla parte normativa per il triennio 2013-2015.

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

Data di sottoscrizione		Ipotesi di Accordo Modificativo del Contratto Collettivo Decentrato integrativo – Parte normativa triennio 2013-2015
Periodo temporale di vigenza		Per il triennio 2013-2015
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: dott.ssa Laura Tammaro – Segretario Generale. Componente: dott. Roberto Pinton – Responsabile Risorse Umane. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, UIL-FPL, CISL-FP, DICCAP-SULPM. Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP RSU del Comune di Cadoneghe (Martina Tessari)
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dall'Accordo Modificativo contratto integrativo (descrizione sintetica)		Vedasi Modulo 2.
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.	Non è prevista dalle vigenti norme una certificazione di Organi di controllo interno. Sarà acquisito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti ex art. 40bis del D. Lgs. 165/2001.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Si rinvia al precedente punto.
	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? Ai sensi dell'art. 169, c. 3 bis del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267, come modificato dal D.L. 10.10.2012, n. 174, convertito in L. 7.12.2012, n. 213, il Piano della performance è contenuto nel Piano Esecutivo di Gestione 2017/2019 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 10.05.2017.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lett. a) del D. Lgs 33/2013? Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, allegato al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 30.1.2017.
		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 dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d. lgs. n. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009.	
Eventuali osservazioni =====		

Modulo 2 - Illustrazione dell'ipotesi di accordo Modificativo 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 dall'ipotesi di accordo modificativo del contratto integrativo riferito alla parte normativa per il triennio 2013-2015

All'art. 10, comma 1, lett. B) , punto 2 sono eliminate le parole : “ cui sono attribuite le funzioni di accertatore anagrafico”.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Si rinvia all'accordo per l'utilizzo delle risorse per l'anno 2017 e alle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria riferite a tale accordo.

C) effetti abrogativi impliciti

Nessuno

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 verso il personale si applica quanto previsto da:

- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, relativamente alle parti attinenti alla valutazione e alla premialità del personale;
- il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 17 del 7.3.2012 e successive modifiche.

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

Con l'ipotesi di accordo in oggetto non sono modificate le clausole del CCDI relative alle progressioni economiche, la cui disciplina è comunque in linea con tale principio, essendovi previsto che le progressioni economiche si svolgano previa selezione basata sui risultati della valutazione della performance individuale.

F) risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione

L'accordo modificativo mira a consentire il riconoscimento dell'indennità di disagio di cui all'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 – la quale vale a remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti – a favore del personale incaricato con funzioni di messo notificatore, con la soppressione della previgente norma collettiva che prescriveva a tali fini necessariamente l'espletamento anche delle mansioni di accertatore anagrafico. Si è ritenuta tale modifica opportuna per esigenze di equità, tenuto conto che il personale interessato svolge diverse altre mansioni oltre quelle di messo notificatore, anche se non quelle di accertatore anagrafico, e comunque solo nell'effettuazione delle notifiche è interessato da modalità specifiche e differenziate della prestazione lavorativa.

Cadoneghe, 5/12/2017

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica
Dr.ssa Laura Tammaro

