

**COMUNE DI COGOLETO**

**Città Metropolitana di Genova**

Via Rati 66 – Tel. 010/91701 – Fax 010/9170225 – C.F. 80007570106 – P.I. 00845470103

**Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo parte giuridica ed economica 2019 2021.**

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/5/2018, in merito alla disciplina giuridica del personale dipendente e all’utilizzo delle risorse decentrate:

**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 23/10/2019  Contratto \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| **Periodo temporale di vigenza** | | Anno/i 2019/2021 |
| **Composizione della delegazione trattante** | | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):  Presidente Segretario Comunale dott.ssa Isabella Cerisola  Componenti  RSU: Faccin Sandra, Piccardo Arnaldo, Vincenzi Alessandro, Risiglione Carmen, Craviotto Simona  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione  (elenco sigle): CGIL, CISL, UIL, CSA  Firmatarie della preintesa: CGIL - UIL |
| **Soggetti destinatari** | | Personale non dirigente |
| **Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)** | | Il contratto triennale affronta la parte giuridica ed economica |
| **Rispetto dell’iter**  **adempimenti procedurale**  **e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione** | **Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.** | È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno?  **Sì in data 04/11/2019** |
| Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?  **Nessun rilievo** |
| **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, comma 3-bis del TUEL 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 approvato in data 19/07/2019** |
| 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?  **Il programma è stato approvato in data 19/02/2019** |
| È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del d.lgs. 150/2009[[1]](#footnote-2)? **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?  **Il Nucleo di valutazione ha validato la relazione 2018** |

**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 Parte giuridica ed economica 2019 2021:

I TITOLI I – DISPOSIZIONI GENERALI E TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI riprendono quanto contenuto nel contratto collettivo nazionale

Il TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE disciplina

Art.9 Area delle posizioni organizzative e Art.10 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa ad integrazione di quanto contenuto nel Regolamento approvato dalla Giunta con atto n. 65/2019.

Art.11 Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione

Art.12 Produttività, miglioramento ed incremento dei servizi

Art.13Criteri generali per la progressione economica orizzontale (art. 16 C.C.N.L. 21/05/2018)

Il TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA’ O RESPONSABILITA’ disciplina:

Agli articoli 14 -17 Vengono definiti i criteri per graduare gli importi delle indennità di specifiche responsabilità, che devono essere conferite per responsabilità ulteriori e specifiche rispetto a quelle proprie della categoria di inquadramento e le indennità che possono essere attribuite, nel caso le risorse decentrate presentassero la necessaria disponibilità economica, ai responsabili di stato civile, anagrafe, tributi e ufficiale giudiziario.

Al TITOLO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE vengono definiti i criteri di ripartizione della quota del fondo destinata alla performance

Il TITOLO VI è dedicato alla POLIZIA LOCALE viene determinata l’indennità per il servizio esterno reso dal personale della polizia locale che svolge servizio esterno ed i criteri per l’eventuale corresponsione dell’indennità di funzione per responsabilità relative alla funzione esercitata a favore degli agenti della polizia locale.

Il TITOLO VII - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO stabilisce l’importo dell’Indennità di reperibilità e altri aspetti da concordare in sede sindacale (Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale - Salario accessorio del personale a part-time - Welfare integrativo Flessibilità dell’orario di lavoro)

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse



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 verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance.

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche.

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

Dalla sottoscrizione del contratto ci si attende un incremento della produttività del personale.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

==========

1. La Ragioneria Generale dello Stato dovrà aggiornare i riferimenti alle nuove disposizioni del d.lgs. 33/2013. [↑](#footnote-ref-2)