



COMUNE DI SAVOGNA D'ISONZO

OBČINA SOVODNJE OB SOČI

PROVINCIA DI GORIZIA / POKRAJINA GORICA

Via I° Maggio 140 / Prvomajska 140

34070 SAVOGNA D'ISONZO / SOVODNJE OB SOČI (GO)

TEL. 0481 882001 - FAX 0481 882447 - C.F. 80002990317 - P. IVA 00126470319

comune.savognadisonzo@certgov.fvg.it - www.comune.savogna.go.it

RELAZIONE ILLUSTRATIVA PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA ANNO 2015

II.1 Modulo 1

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Questo modulo consiste nella sintetica descrizione degli aspetti procedurali della contrattazione, come evidenziati nella scheda che segue:

Scheda 1.1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge.

Data di sottoscrizione		Preintesa 02/12/2015 Contratto definitivo 29/12/2015
Periodo di vigenza	temporale di	Anno 2015
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Comunale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, UGL, CSA, CISAL Enti Locali FVG Firmatarie della preintesa: CGIL-FP, CISL-FP, UIL F.P.L. Firmatarie del contratto: CGIL-FP, CISL-FP, UIL F.P.L.
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Salario accessorio di parte stabile. b) Salario accessorio di parte variabile.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data 22.12.2015 prot.n. 7260/2015
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	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 Amministrazione non obbligata ai sensi ex art. 16 del D.Lgs. 150/2009 (vedi note)
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi ex art. 16 del D.Lgs. 150/2009 (vedi note)
		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 (circolare Dip. Funzione Pubblica n.1/2010)
		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 (vedi note)
Eventuali osservazioni: Il disposto normativo di cui all'art.10 del D.Lgs. 150/2009 non risulta immediatamente prescrittivo per gli enti del comparto unico del pubblico impiego della Regione FVG. Risulta, al contrario, richiamabile l'art. 6 della L.R. 16/2010. In particolare, i Comuni del FVG "adottano progressivamente" un sistema che individui le fasi, i tempi e le modalità del processo di misurazione e di valutazione della prestazione, nonché le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con gli altri documenti di programmazione.		

II.2 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

- Viene identificato l'oggetto del contratto.
- La delegazione trattante nella seduta del 02.12.2015 prende atto della consistenza del fondo delle risorse decentrate 2015 (risorse decentrate stabili e variabili) quantificato, in Euro 27.054,25.-
- Le parti prendono atto dell'ammontare della parte disponibile del fondo, dedotte le voci consolidate spettanti al personale dipendente per progressioni orizzontali acquisite e salario aggiuntivo, quantificato in Euro 8.029,19.-.
- Vengono fissati i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie disponibili, come segue:
 - compensare le specifiche responsabilità per maneggio valori al personale di cat. C nell'area economico-finanziaria, nella misura di Euro 1,54.- per giorno di effettivo svolgimento delle mansioni (art. 61 c. 1 CCRL 01.08.2002) per un importo massimo attribuibile nell'anno 2015 pari ad Euro 343,42.-;

- compensare il rischio del personale di cat. B addetto alla mensa scolastica, nella misura di Euro 30,00.- al mese (art. 36 del CCRL 26.11.2004) per un importo massimo attribuibile nell'anno 2015 pari ad Euro 330,00.-;
- destinare la quota stabile del fondo, fino ad Euro 3.860,73.-, all'attribuzione di progressioni orizzontali al personale dipendente;
- destinare la quota di Euro 3.200,00.- alla realizzazione di specifici obiettivi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con riferimento all'impegno individuale (art. 21, c. 2, lettera a) CCRL 01.08.2002);
- eventuali importi ancora disponibili, o che risulteranno disponibili al termine della procedura di attribuzione delle progressioni orizzontali, verranno considerate economie e concorreranno alla formazione del fondo per la contrattazione 2016.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Descrizione	Importo
Progressioni economiche orizzontali già acquisite – anno 2015	10.513,75.-
Salario aggiuntivo (quota a carico del fondo) - anno 2015	6.192,33.-
Retribuzione lavoro straordinario	1.500,00.-
Indennità di rischio, disagio, reperibilità, maneggio valori, ex qual. 1-4	1.492,40.-
Progressioni orizzontali	3.860,73.-
Obiettivi	3.200,00.-
Somme rinviate	295,04.-
Totale	27.054,25.-

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

Si attesta che i sistemi di incentivazione, previsti nella contrattazione decentrata nell'attuazione di progetti obiettivo, per il personale dipendente di categoria B e C, sono

coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto il personale è soggetto a specifica valutazione da parte del funzionario Responsabile dell'area.

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

I criteri stabiliti per l'attribuzione di progressioni economiche all'interno delle categorie rispettano il principio della selettività, basandosi sulle valutazioni del Segretario comunale (cat. D) e degli incaricati di P.O. (altre categorie).

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

In conclusione è possibile affermare/attestare che la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2015 segue le linee di fondo dei precedenti contratti e che i risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo sono posti in stretta relazione con gli strumenti di programmazione gestionale (P.R.O. 2015) al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

Inoltre essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi ci si attende un incremento della produttività del personale.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Negativo.