



COMUNE DI ROGNO

(Provincia di Bergamo)

Contratto collettivo decentrato integrativo
ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999,
in merito all'utilizzo delle risorse decentrate
dell'anno 2014.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

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 03 dicembre 2014 Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) del 22.12.2014
Periodo temporale di vigenza		Anno 2013
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott.ssa Elisa Tagliaferri (Segretario comunale) Componenti: Dott.ssa Mariangela Persiani – Responsabile Servizio Finanziario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-FPS CISL FP-CGIL Firmatarie della preintesa: FP-FPS CISL FP-CGIL RSU Firmatarie del contratto: FP-FPS CISL FP-CGIL RSU
Soggetti destinatari		Personale dipendente del Comune di Rogno non titolare di Posizione organizzativa
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Titolo I Disposizioni generali b) Titolo II Disposizioni relative al lavoro straordinario c) Titolo III Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate d) Titolo IV Disposizioni finali e) Allegato A) Individuazione delle risorse decentrate f) Allegato B) Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi
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 del Revisore del conto in data 10.12.2014 . (ns. protocollo n. 6998 del 10.12.2014). *. 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? Sì, con deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 21.05.2014.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009. E' stato approvato il Programma triennale 2014-2016 con deliberazione della G.C. n. 31 del 02.04.2014
		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'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

Titolo I Disposizioni generali

- art. 1 Ambito di applicazione e durata
- art. 2 Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.
- art. 3 Interpretazione autentica delle clausole controverse.

Titolo II Disposizioni relative al lavoro straordinario

- art. 4 Disciplina del lavoro straordinario (il fondo destinato alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è determinato per l'anno 2014 in complessivi € 4.000,00).

Titolo III Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determina del Responsabile del Servizio Finanziario n. 342 del 27.11.2014:

- art. 5 Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio (per n. 1 unità dell'area tecnico-manutenitiva – per € 30,00 mensile).
- art. 7 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di personale (Per l'anno 2014 è stata prevista la somma di € 5.500,00).
- art. 8 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria ((Per l'anno 2014 non è stata prevista alcuna somma).
- (art. 9 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (per l'anno 2014 è prevista la somma € 3.500,00 per il fondo progettualità);
- art. 10 Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (Per l'anno 2014 l'ammontare di tali risorse è pari ad € 5.556,46 L'effettiva erogazione delle risorse in esame avverrà secondo quanto previsto all'art. 5 del regolamento per la misurazione e la valutazione della performance e per l'applicazione del sistema premiale approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 128 del 14.12.2011, cui si rinvia.
- art. 11 Quadro riassuntivo della ripartizione di cui al titolo III

Titolo IV Disposizioni finali

- art. 12 Disposizioni per mobilità.
- art. 13 Disposizione finale.

Allegato A Tabella analitica della costituzione del fondo.

Allegato B Tabella esplicativa delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Nell'anno 2014 sulla base del contratto decentrato le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività e miglioramento dei servizi	€ 5.556,46
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	€ 21.350,00
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	====
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	360,00
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	0,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	€ 4.600,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, fondo	€ 3.500,00

ICI.)	
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	900,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	€ 5.680,00
Somme rinviate	====
Altro	====
Totale	€ 41.946,46

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI nel caso di violazione di vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge (art 3 – Interpretazione delle clausole controverse).

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 regolamento per la valutazione e la premialità del personale approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 128 del 14.12.2011.

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2014.

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

L'erogazione effettiva delle somme relative alla produttività e al miglioramento dei servizi è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività nel rispetto delle indicazioni desumibili dagli strumenti di programmazione dell'ente (relazione previsionale e programmatica 2014-2016 e bilancio di previsione annuale e pluriennale 2014-2016, approvati dal Consiglio comunale con delibera n. 23 del 30.04.2014; P.E.G. – Piano Esecutivo di Gestione - approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 49 del 30.04.2014, Piano delle Performance approvato con delibera della Giunta Comunale n. 52 del 21.05.2014.

Gli obiettivi specifici sono stati assegnati ai singoli dipendenti mediante apposite schede dai rispettivi responsabili di servizio in esecuzione del vigente regolamento per la misurazione e la valutazione della performance e per l'applicazione del sistema premiale.

Gli effetti attesi dalla stipulazione del CCDI possono così riassumersi:

- conformità delle relative clausole alle disposizioni legislative e contrattuali disciplinanti le materie demandate alla contrattazione decentrata di livello aziendale;
- utilizzo corretto degli istituti contrattuali volto a rafforzare l'efficacia dell'azione amministrativa ed a migliorarne la qualità delle funzioni assicurate dall'ente, nell'ottica di andare incontro alle esigenze dei cittadini;
- responsabilizzazione dei dipendenti e valorizzazione delle specifiche capacità individuali mediante l'affermazione di criteri meritocratici nell'incentivazione delle prestazioni con positivi riflessi sul loro livello di produttività e nell'organizzazione del lavoro.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Rogno, 22.12.2014



IL SEGRETARIO COMUNALE

Dr.ssa Elisa Tagliaferri