

COMUNI DI LANGHIRANO e LESIGNANO de BAGNI
(Provincia di Parma)

Contratto collettivo decentrato ai sensi dell'art 40 comma 3 bis del decreto legislativo 30.3.2001 n.165 .

Relazione illustrativa contratto triennio 2013.2015

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 Contratto 20 dicembre 2013
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2013-2015
Delegazione trattante		<p>Parte Pubblica: Presidente: Emilio Binini (Segretario Comunale dei Comuni di Langhirano e Lesignano de' Bagni) Componenti Patrizia Barili (responsabile dell'Ufficio Associato Risorse Umane dei Comuni di Langhirano e Lesignano de' Bagni), Daniela Torri (Direttore di Ragioneria del Comune di Langhirano)</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, CISL FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP-SULPM</p> <p>Firmatarie della preintesa: FP CGIL (Barbara Lori), FP CISL (Pierino Burrai), UIL-FPL (Carla Schiappa), DICCAP-SULPM (Gianluca Rossetti), CSA Regioni e autonomie locali (Bianca Mattace)</p> <p>RSU Comune di Langhirano: Rosetta Mattioli, Michela Corradi RSU Comune di Lesignano de' Bagni: Lucia Schianchi e Claudia Cavalli</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) disposizioni generali:quadro normativo, ambito di applicazione e decorrenza del contratto integrativo</p> <p>b) criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse</p> <p>c) fattispecie,criteri, valori e procedure per corrispondere al personale compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità</p>
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.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Revisore)
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano 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.</p> <p>Amministrazione non obbligata, ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009, ad adottare il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013</p> <p>L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 è stato assolto per quanto di competenza.</p>

	Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 ad adottare il Piano delle Performance.
--	---

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

- Articolo 1. identifica l'ambito di applicazione (tutto il personale dipendente dei comuni di Langhirano e Lesignano de Bagni) e la durata (triennale 2013-2015);
- Articolo 2 per quanto attiene diritti e libertà sindacali –si rinvia ai CCNL e alle leggi di riferimento;
- Articolo 3 le materie oggetto del contratto: criteri per la ripartizione e destinazione risorse decentrate;
- Articolo 4 vengono individuati gli strumenti di premialità per il personale dipendente dando atto che la quantificazione delle risorse sarà fatta annualmente dalle amministrazioni comunali e che il 50 % delle risorse al netto delle voci già definite dalla contrattazione nazionale verrà destinato ad incentivare il merito, la produttività e il miglioramento dei servizi applicando il sistema di valutazione adottato dagli Enti;
- Articolo 5 sono definiti i criteri generali delle metodologie di valutazione e precisamente : miglioramento dei servizi erogati, valorizzazione del merito , valorizzazione delle competenze professionali dei dipendenti;
- Articolo 6 vengono individuate le attività svolte all'interno degli enti per le quali si riconoscono le indennità di disagio rischio, maneggio valori, turno e reperibilità;
- Articolo 7 vengono individuati i criteri per la corresponsione delle specifiche responsabilità valorizzando maggiormente l'aspetto qualitativo rispetto a quello quantitativo;
- Articolo 8 in merito alle progressioni orizzontali viene dato atto che nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'art.9 commi 1 e 21 del DL. 78/2010 convertito in L. 122/2010 non si effettueranno progressioni economiche orizzontali;
- Articolo 9 si dà atto che le risorse per la produttività vengono assegnate ai vari settori in funzione degli obiettivi assegnati e dei programmi indicati negli strumenti di programmazione ,garantendo la partecipazione di tutti i servizi e di tutti dipendenti;
- Articolo 10 vengono individuati i servizi ritenuti essenziali da garantire anche in caso di sciopero.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Assevera che non vi sono effetti economici in termini di costi del personale che trovano contabilizzazione all'esterno del fondo per la contrattazione integrativa.

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 regolamento per la valutazione e la premialità del personale dell'ente.

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche in quanto esse sono sospese in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

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

Dalla sottoscrizione della preintesa del 20/12/2013, si attende un consolidamento dei risultati raggiunti per effetto del precedente contratto collettivo decentrato integrativo in quanto il contenuto dello stesso è stato in gran parte confermato, depurato delle parti incompatibili con la normativa attualmente vigente. In particolare ci si attende un incremento dell'efficienza nonché dell'efficacia nei processi organizzativi dell'Ente al fine di potenziare i servizi offerti ai cittadini.

Langhirano, il 27.01.2014

Il responsabile dell'ufficio associato risorse umane
Dott.ssa Patrizia Barili

