

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI
LAVORO
PARTE GIURIDICA
ANNO 2012**

Nota metodologica: La relazione è attestata dal revisore unico; è pubblicata sul sito internet del comune ed è trasmessa all'Aran ed al CNEL unitamente al contratto decentrato.

Modulo 1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Accordo di contrattazione decentrata integrativo definito a Campi Salentina il giorno 1/4/2014.		
Periodo temporale di vigenza	1.1.2012 - 31.12.2012		
Composizione della delegazione trattante	1. DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA		
	Cognome e nome componente	Presente/Assente	
	Cosimo Antonio PASSIATORE Segretario Generale – Presidente	Presente	
	Vincenzo Colucci - Componente	Presente	
	Riccardo Donato Taurino - Componente	Assente	
	Mariarita Serio - Componente	Assente	
	2. DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE		
	Cognome e nome componente	Presente/assente	
	Carla Martellotti, RSU	Presente	
	Milena Vergari, RSU Maria Rosaria Pagliara	Presente	
	Francesco Fazzi, RSU	Presente	
	Paolo Taurino – C.G.I.L.	Presente	
	Antonio Torre – U.I.L.	Presente	
	Franco Coluccia – DICCAP	Presente	
	Luigi Albetta – C.I.S.L.	Presente	

Soggetti destinatari		Personale dipendente del Comune di Campi Salentina
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Disciplina degli istituti non economici che la legge e i CCNL riservano alla contrattazione decentrata
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 viene trasmessa, unitamente alla documentazione posta a corredo della stessa, al Revisore Unico dei Conti di questo ente il 2/4/2014 per la prescritta certificazione di cui all'articolo 40 bis, c. 1 del D.lgs, 165/2001
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempiment o 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: NO, in quanto tale adempimento per gli enti locali non risulta essere ancora obbligatorio per l'anno 2012 (art. 5 co. 11 del D.L: n° 95/2012 conv. in L. n° 135/2012", art. 16, comma 3, e SS. MM. e II., e art. 65, comma 4, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. 1/8/2011 n. 141).
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. 150/2009: SI Con delibera G.C. n. 18 del 24/1/2014 è stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009, quale strumento cardine per dare attuazione alla nuova accezione del principio di trasparenza; detto programma è strutturato in diverse sezioni deve essere pubblicato all'interno della sezione "Trasparenza valutazione e merito", accessibile dalla home page del portale comunale.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009: il suddetto piano risulta pubblicato sul sito istituzionale dell'ente sotto il link "Trasparenza valutazione merito" e precisamente su: http://www.gazzettaamministrativa.it/opencms/export/sites/default/_gazzetta_amministrativa/amministrazione_trasparente/_puglia/_campi_salentina/010_dis_gen/010_pro_tra_int/2014/2014_Documenti_1394789367244/1394789369247_adozione-programma-triennale-trasparenza-2014-2016.pdf
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009: NO, in quanto l'adempimento relativo al Piano delle Performance per gli enti locali non risulta essere ancora obbligatorio per l'anno 2012 (art. 5 co. 11 del D.L: n° 95/2012 conv. in L. n° 135/2012", art. 16, comma 3, e SS. MM. e II., e art. 65, comma 4, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. 1/8/2011 n. 141).



Modulo 2: Illustrazione dell' articolato del contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro parte giuridica 2012

CAPO I Articoli da 1 a 3	I primi tre articoli del contratto decentrato riguardano disposizioni di carattere generale, relative a richiami normativi, decorrenza, tempi e durata, relazioni sindacali e obiettivi di massima.
Articoli da 4 a 6	Disciplina i criteri generali per il trattamento economico del personale con particolare riferimento alla quantificazione delle risorse e ai diversi strumenti di premialità.
Articolo 7	Disciplina i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, per le progressioni orizzontali.
CAPO 2 Articoli da 8 a 11	Vengono individuate dettagliatamente le indennità la cui disciplina è ancora riservata, per legge o per CCNL, alla contrattazione decentrata, con indicazione dei requisiti che fanno sorgere il diritto a percepire le predette indennità, nonché la loro quantificazione. Vengono individuate, altresì, le procedure per corrispondere specifiche o particolari indennità.
CAPO 3 Articoli da 12 a 14	Si individuano, nell'ambito dell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro, i principi generali che le governano, con particolare riferimento allo sviluppo attività formative e alla cura e tutela dell'ambiente e della sicurezza sui luoghi di lavoro.
Articoli da 15 a 17	Vengono individuati i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro. Viene istituita la banca delle ore. Viene disciplinato in generale il diritto dei dipendenti al buono pasto.
CAPO 4 Articoli da 18 a 20	Disciplina le materie residue di competenza della contrattazione integrativa di lavoro con puntuali riferimenti ai servizi pubblici essenziali, al fenomeno del mobbing e alle pari opportunità. Nelle norme finali troviamo i consueti richiami integrativi.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione dei precedenti accordi decentrati in materia, salvo quanto disposto nelle norme finali.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e Premialità.

Le previsioni del CCDIL sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applicheranno i sistemi di valutazione e le norme regolamentari dell'ente coerenti con la vigente normativa in materia, che non prevede come obbligatorio l'adempimento relativo al Piano delle Performance per gli enti locali relativamente all'anno 2012 (art. 5 co. 11 del D.L. n° 95/2012 conv. in L. n° 135/2012", art. 16, comma 3, e SS. MM. e II., e art. 65, comma 4, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. 1/8/2011 n. 141).

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

Il CCDIL non prevede nuove progressioni economiche in quanto in ogni caso le progressioni orizzontali sono sospese in attuazione dell'art. 9, commi 1 e 21, del D.L. 78/2010.



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

Il CCDIL disciplina e riordina gli istituti che sono rimasti nella competenza della contrattazione decentrata in adeguamento alle disposizioni di legge in vigore.

QUADRO SINTETICO DELLA APPLICAZIONE DELLA "MERITOCRAZIA"

Illustrazione sintetica dei criteri che presiedono alla erogazione della indennità di produttività

I compensi per incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono finalizzati a remunerare gli effettivi incrementi della produttività degli uffici e l'elevazione del livello quali/quantitativo dei servizi offerti. L'attribuzione dei compensi è subordinata all'accertamento annuale da parte dell'Organo di valutazione della percentuale di conseguimento degli indicatori di attività e di risultato. La somma complessiva da erogare a ciascun settore è proporzionale a tale percentuale. Per la determinazione del premio incentivante il responsabile di settore procede alla valutazione individuale del personale assegnato.

Campi Salentina, 2 aprile 2014.

Il Segretario Generale

(Dr. Cosimo A. Passiatore)

