



UNIONE
TRESINARO
SECCHIA

I SETTORE – AFFARI GENERALI ED ISTITUZIONALI
Servizio Personale

**Contratto collettivo decentrato integrativo per il
triennio 2015-2017.**

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
circolare n. 25 del 19 luglio 2012 (prot. 64981) del
Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragione-
ria Generale dello Stato.**

Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2015-2017.

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	28 gennaio 2015 (preintesa) 26 febbraio 2015 (definitiva)
Periodo temporale di vigenza	Anni 2015-2017
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario generale dell'Unione (Presidente) Dirigente 3° Settore (componente) Dirigente 4° Settore (componente) Responsabile servizio personale (componente) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP-SULPM Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa (elenco sigle): FP-CGIL, UIL-FPL, DICCAP-SULPM
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Materie demandate alla contrattazione decentrata nei limiti fissati dal d.lgs. 165/2001, con esclusione di quelle legate all'utilizzo annuale delle risorse decentrate, in particolare le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g), del CCNL 01.04.1999.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data 9 febbraio 2015 (prot. 791)
	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessuno
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 dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009. Ai sensi dell'articolo 169, comma 3-bis del TUEL e delle proprie autonome potestà regolamentari il piano è da intendersi inserito nel piano esecutivo di gestione
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, del d.lgs. 33/2013? Sì, con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 9 del 21 marzo 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 con riferimento alle attuali disposizioni del d.lgs. 33/2013.

UNIONE TRESINARO SECCHIA

Servizio Personale

CORSO VALLISNERI, 6 - 42019 Scandiano (RE) – e-mail: Personale@Tresinarosecchia.it
Tel +39.0522.764203 - Fax +39.0522.857592

Sede Legale: Corso Vallisneri, 6 - 42019 Scandiano (RE) - <http://www.tresinarosecchia.it>.
e-mail certificata: unione@pec.tresinarosecchia.it - Tel +39.0522.764211 - Fax +39.0522.857592 - C.F./P.I. 02337870352

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009. E' stato adottato uno strumento analogo in base alle proprie autonome potestà regolamentari, validato dal Nucleo di valutazione</p>
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

- Articolo 1** L'articolo identifica l'ambito di applicazione, la durata, la decorrenza e la disciplina transitoria.
In particolare la decorrenza giuridica ed economica del CCDI è fissata al 1° gennaio 2015.
- Articolo 2** Nell'articolo vengono chiarite alcune definizioni che verranno utilizzate all'interno del contratto.
- Articolo 3** Con questa disposizione si conferma il protocollo d'intesa sul diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali stipulato il 19 dicembre 2013.
- Articolo 4** L'articolo disciplina le modalità di interpretazione autentica del contratto e la validità degli eventuali accordi di interpretazione.
- Articolo 5** L'articolo chiarisce che annualmente si provvede a definire l'ammontare delle risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività. La norma non ha contenuto economico o finanziario ed è rispettosa dei dettati contrattuali e normativi.
- Articolo 6** Viene dato atto di quali sono gli strumenti di premialità adottati in via unilaterale dall'Unione, tramite il regolamento e il SMVP.
- Articolo 7** L'articolo definisce i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie **[art. 4, c. 2, lett. a), CCNL 01.04.1999]**. La disposizione è coerente con i principi di selettività e meritocrazia fissati dalla normativa nazionale.
- Articolo 8** La norma integra la disciplina delle progressioni economiche orizzontali individuando i requisiti per la partecipazione alla progressione, senza intaccare il metodo di valutazione previsto dal Regolamento sulla valutazione e la premialità del personale, e dal SMVP. Le parti concordano che non si faranno progressioni orizzontali nel periodo di blocco recato dall'art. 9, commi 1 e 21 del d.l. 78/2010 [**Art. 5 CCNL 31/03/1999 / Art. 23 d.lgs. 150/2009**].
- Articolo 9** Vengono identificati i principi generali in materia di indennità, sottolineando che le medesime spettano solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, che l'identificazione degli aventi diritto, nel rispetto delle norme del CCDI, è di esclusiva competenza del Responsabile e che la stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

UNIONE TRESINARO SECCHIA

Servizio Personale

Corso Vallisneri, 6 - 42019 Scandiano (RE) – e-mail: Personale@Tresinarosecchia.it
Tel +39.0522.764203 - Fax +39.0522.857592

Sede Legale: Corso Vallisneri, 6 - 42019 Scandiano (RE) - <http://www.tresinarosecchia.it>
e-mail certificata: unione@pec.tresinarosecchia.it - Tel +39.0522.764211 - Fax +39.0522.857592 - C.F./P.I. 02337870352

- Articolo 10** Con questa norma vengono identificate le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, per le quali compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL [Art. 37 CCNL 14/09/2000]. Si segnala che l'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente. L'indennità è attribuita su base mensile e per averne diritto occorre che l'effettiva esposizione al rischio vi sia per la maggior parte dei giorni lavorativi del mese.
- Articolo 11** L'articolo identifica quali sono nel concreto gli importi (entro il massimo di € 300,00 fissato dal CCNL) che spettano a particolari figure che hanno specifiche responsabilità attribuite con atto formale degli enti [Art. 17, comma. 2, lett. i) CCNL 01/04/1999].
- Articolo 12** Con l'articolo vengono individuati i requisiti per l'attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità [art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01/04/1999]. Si evidenzia che a fronte di un massimo previsto dal CCNL di € 2.500,00 l'indennità massima attribuibile è di € 1.500,00 per la Fascia A,e di € 900,00 per la Fascia B e di € 600,00 per la fascia C.
- Articolo 13** L'articolo individua quali sono i valori medi mensili di valori maneggiati che danno diritto all'attribuzione della indennità entro i limiti minimi e massimi previsti dal CCNL (da € 0,52 ad € 1,55 per ogni giorno effettivamente lavorato). Con la disposizione vengono individuate tre fasce: la prima di € 0,52, la seconda di € 0,70, la terza di € 1,55. Per importi di maneggio valori inferiori ad € 200,00 mensili non spetta alcun compenso. [Art. 36 CCNL 14/09/2000].
- Articolo 14** L'articolo disciplina la cosiddetta "indennità di disagio", cioè quel compenso che spetta ai dipendenti di categoria A, B e C, che svolgono attività connotate da particolare disagio [Art.17, comma 2, lett. e) CCNL 01/04/1999]. Per questa indennità il CCNL non individua un importo minimo o massimo né la rapporta ad un particolare arco temporale (giornaliero, mensile o annuale). Le parti hanno convenuto di legarla ad un arco temporale mensile individuando un limite massimo di € 20,00. Si segnala che l'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente. L'indennità è attribuita su base mensile e per averne diritto occorre che l'effettiva esposizione al disagio vi sia per la maggior parte dei giorni lavorativi del mese.
- Articolo 15** Relativamente all'istituto della "Banca ore" [Art.38 bis ccnl 14/09/2000] le parti convengono di rinviare la questione ad una successiva tornata contrattuale.
- Articolo 16** L'articolo disciplina i compensi previsti all'art. 15 comma 1 lettera d) del CCNL 01.04.1999. Viene stabilito che somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti, con atto del Dirigente competente. 3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.
- Articolo 17** L'articolo disciplina i compensi di cui all'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011. Viene stabilito relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Dirigente competente. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.
- Articolo 18** Con questa norma viene determinata la partecipazione al salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato [art. 3, c. 11, CCNL 14.09.2000, art. 2, c. 6, CCNL

UNIONE TRESINARO SECCHIA

Servizio Personale

CORSO VALLISNERI, 6 - 42019 Scandiano (RE) – e-mail: Personale@Tresinarosecchia.it
Tel +39.0522.764203 - Fax +39.0522.857592

Sede Legale: Corso Vallisneri, 6 - 42019 Scandiano (RE) - <http://www.tresinarosecchia.it>.
e-mail certificata: unione@pec.tresinarosecchia.it - Tel +39.0522.764211 - Fax +39.0522.857592 - C.F./P.I. 02337870352

14.09.2000]. Sostanzialmente vi è una equiparazione con il personale a tempo indeterminato..

Articolo 19 Con questa norma viene determinata la partecipazione al salario accessorio del personale a tempo parziale, stabilendo che ad essi spetta in proporzione al regime orario adottato.

Articolo 20 L'articolo stabilisce che tutti i contratti decentrati, comunque denominati, anteriori al 15 novembre 2009, anche per le parti eventualmente integrate successivamente, sono decaduti a norma dell'art. 65 del d.lgs. 150/2009, se non espressamente ricomprese nel testo del contratto. Dispone altresì che restano salvi gli effetti dei verbali di concertazione e dei provvedimenti assunti dall'Amministrazione in applicazione di tali verbali, nonché degli altri documenti non aventi valore di contratto decentrato.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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 nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance approvati dall'Unione (art. 4).

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

Viene garantito il carattere di selettività delle progressioni economiche in quanto viene determinato annualmente il budget da destinare alle progressioni orizzontali.

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

Trattandosi di un contratto di tipo normativo, non si avranno effetti particolari derivanti connessi agli strumenti di programmazione gestionale.

Si deve però evidenziare che la sottoscrizione del contratto porterà sicuramente degli indubbi benefici di benessere organizzativo, dando un quadro stabile alla situazione lavorativa.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

UNIONE TRESINARO SECCHIA

Servizio Personale

Corso Vallisneri, 6 - 42019 Scandiano (RE) – e-mail: Personale@Tresinarosecchia.it
Tel +39.0522.764203 - Fax +39.0522.857592

Sede Legale: Corso Vallisneri, 6 - 42019 Scandiano (RE) - <http://www.tresinarosecchia.it>.

e-mail certificata: unione@pec.tresinarosecchia.it - Tel +39.0522.764211 - Fax +39.0522.857592 - C.F./P.I. 02337870352

Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2015-2017.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Trattandosi di contratto di tipo “normativo” non vi è costituzione del fondo.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione II – Risorse variabili

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Trattandosi di contratto di tipo “normativo” non vi è definizione delle poste di destinazione del fondo.

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Trattandosi di contratto di tipo “normativo” non vi sono disposizioni con riflessi finanziari diretti, in quanto tutte le destinazioni delle risorse per le quali il contratto fissa degli importi trovano poi copertura di anno in anno nelle risorse del fondo per la contrattazione integrativa.

E' stato verificato se le disposizioni del contratto contenevano oneri indiretti e si attesta che non ne esistono.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposta a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:
Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

UNIONE TRESINARO SECCHIA

Servizio Personale

CORSO VALLISNERI, 6 - 42019 Scandiano (RE) – e-mail: Personale@Tresinarosecchia.it
Tel +39.0522.764203 - Fax +39.0522.857592

Sede Legale: Corso Vallisneri, 6 - 42019 Scandiano (RE) - <http://www.tresinarosecchia.it>.
e-mail certificata: unione@pec.tresinarosecchia.it - Tel +39.0522.764211 - Fax +39.0522.857592 - C.F./P.I. 02337870352

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Viene garantito il carattere di selettività delle progressioni economiche in quanto viene determinato annualmente il budget da destinare alle progressioni orizzontali.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

**UNIONE TRESINARO SECCHIA
Servizio Personale**

Corso Vallisneri, 6 - 42019 Scandiano (RE) – e-mail: Personale@Tresinarosecchia.it
Tel +39.0522.764203 - Fax +39.0522.857592

Sede Legale: Corso Vallisneri, 6 - 42019 Scandiano (RE) - <http://www.tresinarosecchia.it>
e-mail certificata: unione@pec.tresinarosecchia.it - Tel +39.0522.764211 - Fax +39.0522.857592 - C.F./P.I. 02337870352