

Comune di Prato

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	Preintesa 18/12/17 Accordo 28/12/17
Periodo temporale di vigenza	Anni 2017-2018-2019
Composizione della delegazione trattante	Delegazione trattante di Parte Pubblica: Dott. Giovanni Ducceschi – Presidente Dott. Davide Zenti - Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI R.S.U. del Comune di Prato Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL R.S.U. del Comune di Prato
Soggetti destinatari	<i>Personale non dirigente del Comune di Prato – Comparto Regioni ed Autonomie locali</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<i>Disciplina degli istituti contrattuali che la legge e i CCNL demandano alla Contrattazione decentrata</i>
Rispetto dell'iter	Intervento dell'Organo di controllo interno.

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>In data 28/12/2017 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance 2017 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del Giunta Comunale n. 51 del 14.02.2017</p>
		<p>Con DGC 28 del 31/01/2017 l'Ente ha approvato il Piano per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità per il triennio 2017/2019. All'interno del suddetto Piano, così come previsto dal Piano nazionale Anticorruzione 2016 è contenuta la sezione "Amministrazione Trasparente", in sostituzione del Programma triennale per l'integrità e la trasparenza, abolito dal novellato art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013 che costituisce parte integrante ed essenziale del presente Piano triennale di prevenzione della Corruzione.</p>
		<p>L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 in data 22/06/2017. La stessa relazione è stata approvata con DGC 244 del 27/06/2017. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.</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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

<p>Titolo I - Disposizioni Generali Articoli da 1 a 7</p>	<p>I primi sette articoli del contratto decentrato riguardano disposizioni di carattere generale, relative a richiami normativi, ambito di applicazione, decorrenza, tempi e durata, verifica di attuazione ed interpretazione autentica delle norme contrattuali decentrate nonché il sistema delle relazioni sindacali</p>
-------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	e gli obiettivi della contrattazione integrativa.
<p>Titolo II - Trattamento economico del personale Articoli da 8 a 10</p>	<p>Richiama i principi fondamentali e le vigenti disposizioni normative relative alla quantificazione delle risorse economiche con particolare riferimento a quelle di natura variabile. Disciplina i criteri generali per la il trattamento economico del personale con particolare riferimento agli strumenti di premialità e di ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.</p>
<p>Titolo II - Trattamento economico del personale Articoli da 11 a 14</p>	<p>Disciplina i criteri per la progressione economica all'interno della categoria, la metodologia di valutazione, l'assegnazione del budget e la definizione della graduatoria, gli aventi diritto e i termini per il ricorso</p>
<p>Titolo II - Trattamento economico del personale Articoli da 15 a 24</p>	<p>Vengono individuate 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 e la loro quantificazione, nonché il sistema di pesatura delle posizioni di lavoro di specifica responsabilità e posizione organizzativa responsabile di Unità Organizzativa Complessa (comprensivo degli Allegati 1 Modulo descrittivo posizione di lavoro e 2 Parametri di pesatura delle posizioni di lavoro) la procedura di nomina dei titolari delle posizioni di specifica responsabilità, la procedura di liquidazione dell'indennità di specifica responsabilità e la disciplina delle specifiche responsabilità ex art. 17 comma 2, lett. i) del CCNL 01/04/1999, integrato dall'art. 36, comma 2, DEL ccnl 22/01/2004</p>
<p>Titolo II - Trattamento economico del personale Articoli da 25 a 27</p>	<p>Si disciplinano le modalità di ripartizioni e distribuzione dei compensi che specifiche disposizioni di legge riconoscono al personale: incentivi per funzioni tecniche, introiti ex art. 43 della L.449/1997 ed art. 10 "Regolamento sui servizi non essenziali con rimborso da parte dell'utenza e servizi a pagamento per conto terzi" , compensi di natura professionale dei dipendenti avvocati assegnati all'ufficio legale.</p>
<p>Articoli da 28 a 29</p>	<p>Vengono previste la disciplina per la riduzione dell'orario di lavoro e la disciplina per la corresponsione del buono pasto</p>
<p>Articoli da 30 a 33</p>	<p>Attua le disposizioni di legge in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero e del CCNL in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19/09/2002 e ss.mm.ii.,</p>

	individuando criteri e modalità per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione dei precedenti contratti/accordi decentrati in materia.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

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 con deliberazione della Giunta comunale n. 87/2015 ed integrati con la DGC 500/2016 "Risparmi derivanti dai Piani di razionalizzazione ex D.L. 98/2011 e ss.mm.ii - Integrazione Allegato H del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi. Approvazione" che ha disciplinato il sistema di attribuzione e distribuzione delle somme corrispondenti ai risparmi derivanti dai Piani di razionalizzazione ex D.L. 98/2011 e ss.mm.ii).

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Per l'anno 2018 sono state previste risorse per un importo pari ad € 130.000,00 per nuove progressioni economiche orizzontali permettendo a una quota limitata di dipendenti il beneficio economico .

Lo schema di CCDI disciplina la progressione economica all'interno della categoria, assicurando il principio di selettività dell'attribuzione

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Il CCDI non comporta stanziamento di risorse per la produttività o il raggiungimento di obiettivi specifici. Disciplina e riordina gli istituti che sono rimasti nella competenza della contrattazione decentrata in adeguamento alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 e del D.Lgs. 75/2017.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica _____

Il Componente della Delegazione trattante di parte pubblica _____