

Prot. n. 30378

Ginosa, 25.10.2016

Al Collegio dei Revisori

Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria allo schema di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) del personale dipendente del Comune di Ginosola triennio 2016/2018 – (articolo 40, comma 3-sexties, D. Lgs. N. 165 del 2001 e circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012).

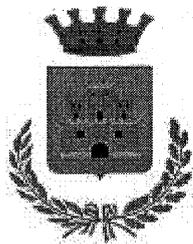
PREMESSA

L'art. 40 del D. Lgs. 30.3.2001, n. 165, al comma 3 - sexies, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli Organi di controllo di cui all'art. 40-bis, c.1, stesso Decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il dipartimento della funzione pubblica. In data 19 luglio 2012, con Circolare n. 25 il Mef, dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, evidenziando che per le seguenti fattispecie di contrattazione integrativa valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo interno (collegio dei revisori, servizio ragioneria), ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.:

- *contratti integrativi normativi* (c.d. articolato), che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale quadriennale stabilito dal CCNL (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo);
- *contratti integrativi economici*, che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale e sono riferiti, su indicazione del CCNL ad uno specifico anno (Contrattazione Decentrata Integrativa annuale);
- *contratti stralcio su specifiche materie* (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal CCNL;

In data 26.05.2016 la delegazione trattante, ha avviato la contrattazione decentrata per il CCDI triennio 2016-2018 (parte normativa) e in data 16.09.2016 ha siglato la preintesa.

Sulla base di quanto previsto e chiarito nella circolare RGS n. 25 del 19.07.2012 e successive note interpretative e seguendo gli schemi ad essa allegati, è redatta la presente relazione illustrativa e tecnico-finanziaria a corredo dello schema di CCDI del personale dipendenti enti locali – triennio 2016-2018 (parte normativa).



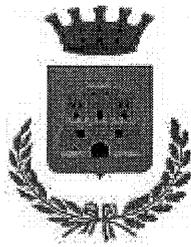
CITTA' di GINOSA
Provincia di Taranto

Ufficio Personale
P.zza Marconi - C.A.P. 74013
Tel. 099.8290233-Fax.099.8244826
Cod. Fisc.: 80007530738 - P.I 00852030733

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione		Preintesa: 16.09.2016
Periodo temporale di vigenza		01/01/2016 – 31/12/2018
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario Generale Responsabile I [^] Settore – Area Affari Generali Responsabile IV [^] Settore – Area Economico-Finanziaria Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL; FPS CISL; FPL UIL; DICCAP/SULPM e relative RSU Organizzazioni Sindacali Firmatarie (elenco sigle): FP CGIL; FPS CISL; FPL UIL; DICCAP/SULPM e relative RSU (presente rappresentate FPL UIL, FP CIGL e RSU)
Soggetti destinatari		Personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso il Comune di Ginosola.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Il presente CCDI 2016-2018 disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.
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 del Collegio dei Revisori. Nel caso il collegio dei revisori dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva
	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: SI
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 – SI 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? - SI
Eventuali osservazioni		



II.2 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 collettivo decentrato integrativo per il triennio 2016-2018 – parte normativa

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, di seguito contratto, si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Ginosola e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.

2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.

Durata e vigenza

1. Il presente contratto ha validità triennale 2016-2018; viene fatto salvo il caso particolare in cui specifiche ed espresse prescrizioni contrattuali, in relazione all'istituto o alla materia trattati, stabiliscono una diversa data di decorrenza.

2. Vengono definite con apposito accordo le modalità di utilizzazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

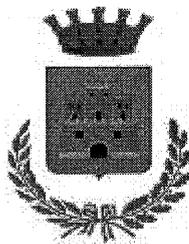
3. Il contratto Integrativo di Lavoro conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo.

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:

a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.

c) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere di cui all'art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dell'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001.



CITTA' di GINOSA
Provincia di Taranto

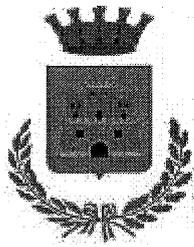
Ufficio Personale
P.zza Marconi - C.A.P. 74013
Tel. 099.8290233-Fax.099.8244826
Cod. Fisc.: 80007530738 - P.I. 00852030733

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.
3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
5. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.



CITTA' di GINOSA
Provincia di Taranto

Ufficio Personale
P.zza Marconi - C.A.P. 74013
Tel. 099.8290233-Fax.099.8244826
Cod. Fisc.: 80007530738 - P.I 00852030733

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

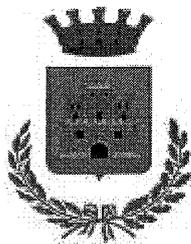
1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Materie oggetto di contrattazione e di concertazione

1. Sono escluse dalla contrattazione le materie attinenti all'organizzazione degli uffici e quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, fermo restando l'informativa e su richiesta la consultazione, mentre rimangono materie di competenza della contrattazione collettiva le sanzioni disciplinari, l'erogazione del trattamento accessorio, la mobilità e le progressioni economiche orizzontali anche se esclusivamente nei limiti di quanto previsto dalla legge, orario di lavoro, processi occupazionali.
2. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 1, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.1.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica certificata, alla controparte.
2. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.
3. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni.
4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le rispettive posizioni. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni.
6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.



CITTA' di GINOSA
Provincia di Taranto

Ufficio Personale
P.zza Marconi - C.A.P. 74013
Tel. 099.8290233-Fax.099.8244826
Cod. Fisc.: 80007530738 - P.I 00852030733

Informazione

1.L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane, pianta organica.

2.L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.

3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:

- a. linee di organizzazione dei servizi;
- b. innovazione tecnologica degli stessi;
- c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.

Periodicamente, almeno ogni quattro mese l'Amministrazione informa le RSU e le OO.SS. sull'andamento dello straordinario.

Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato, o in ogni caso ad ciascun componente della stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.

Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica certificata.

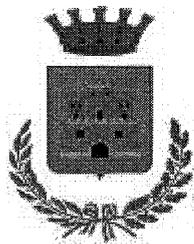
Consultazione

La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare dall'art. 6 dello stesso decreto e secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D. Lgs 428/90, nell'ambito delle corrette relazioni sindacali, sarà possibile effettuare la consultazione su richiesta delle OO.SS.

Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.



CITTA' di GINOSA
Provincia di Taranto

Ufficio Personale
P.zza Marconi - C.A.P. 74013
Tel. 099.8290233-Fax.099.8244826
Cod. Fisc.: 80007530738 - P.I 00852030733

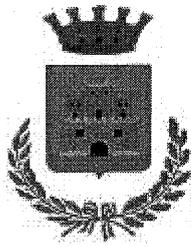
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollata.

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'Amministrazione ha costituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.Lgs 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
4. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.



CITTA' di GINOSA
Provincia di Taranto

Ufficio Personale
P.zza Marconi - C.A.P. 74013
Tel. 099.8290233-Fax.099.8244826
Cod. Fisc.: 80007530738 - P.I 00852030733

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Formazione ed aggiornamento professionali

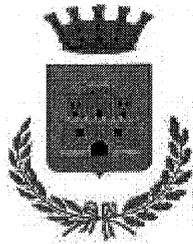
1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

2. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
- corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

3. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente comma, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- favorire la cultura dell'etica e dell'integrità;
- favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;



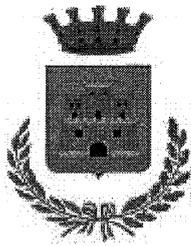
CITTA' di GINOSA
Provincia di Taranto

Ufficio Personale
P.zza Marconi - C.A.P. 74013
Tel. 099.8290233-Fax.099.8244826
Cod. Fisc.: 80007530738 - P.I 00852030733

- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
 - favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
 - favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
 - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2006, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
 - favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
 - favorire gli approfondimenti sulla normativa in materia di anticorruzione, nonché contrattuale e legislativa in materia di lavoro.
4. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.
5. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.
6. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione fornisce adeguata informazione.



CITTA' di GINOSA
Provincia di Taranto

Ufficio Personale
P.zza Marconi - C.A.P. 74013
Tel. 099.8290233-Fax.099.8244826
Cod. Fisc.: 80007530738 - P.I 00852030733

2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti la materia e le previsioni d'intervento.

Disciplina del lavoro straordinario

1. Nel fondo per il salario accessorio non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT)

2. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile degli uffici e dei servizi.

3. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. Fermo restando il decreto del Sindaco n. 7598 del 5.3.2007, l'orario di lavoro dovrà "consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi", "favorire un impiego utile del personale in situazione di svantaggio personale" e "garantire l'ottimale fruizione dei servizi da parte dei cittadini".

2. Le delegazioni convengono sulla necessità dell'articolazione degli orari di servizio introducendo, dove sia possibile, forme miste di giorni ad orario continuato ed altri con rientro pomeridiano, onde garantire una maggiore flessibilità degli orari stessi e della relativa gestione, da realizzare, contemperando, in modo equilibrato, le esigenze della utenza e quelle dei lavoratori dell'ente.

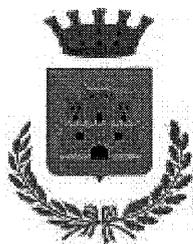
3. Le parti contrattuali stabiliscono i seguenti principi generali:

1. Le ore a credito del lavoratore possono essere scomutate con permessi compensativi o attività formative escludendo in modo tassativo la retribuzione delle stesse;
2. La prestazione lavorativa massima giornaliera non può essere superiore alle 10 ore;
3. Tutti i lavoratori devono comunque effettuare la loro prestazione lavorativa nelle seguenti fasce orarie:

- Mattina: dalle ore 09.00 alle ore 13.00;
- Pomeriggio: dalle ore 15.00 alle ore 18.00;

precisando che l'intervallo tra orario antimeridiano e pomeridiano non può essere superiore alle 2 ore;

4. Il limite massimo delle ore a credito o a debito che il lavoratore può accumulare è pari a 36 ore, da conguagliarsi entro il 31.12 di ogni anno.
5. L'orario di servizio è fissato dalle 07.30 alle 19.30;



CITTA' di GINOSA
Provincia di Taranto

Ufficio Personale
P.zza Marconi - C.A.P. 74013
Tel. 099.8290233-Fax.099.8244826
Cod. Fisc.: 80007530738 - P.I 00852030733

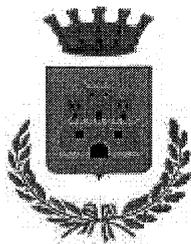
4. Le parti concordano, inoltre, la fruizione della festività del Santo Patrono (ricadente il 7 ottobre di ogni anno) il primo lunedì del mese di ottobre, successivo ai festeggiamenti, salvo rispetto delle disposizioni di legge in materia di festività.

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno :
 - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una
 - b) distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente:
 - c) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - d) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
 - e) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione ;
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione;
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione ;
 - f) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
2. Ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

	Servizio in turno	n. addetti	Somma prevista
	Polizia Locale		
	TOTALE		

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).



CITTA' di GINOSA
Provincia di Taranto

Ufficio Personale
P.zza Marconi - C.A.P. 74013
Tel. 099.8290233-Fax.099.8244826
Cod. Fisc.: 80007530738 - P.I 00852030733

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

1.L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

- a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale
- b) è quantificata in complessive €. 2,07 orari parametrati sul rapporto di lavoro (art. 41 del 22.1.2004);
- c) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente, previa attestazione del responsabile di settore.

2.Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

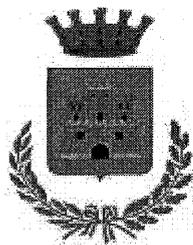
	Prestazioni lavorative soggette a rischio	n. addetti	Somma prevista
	Autisti scuolabus		
	Operatore servizi vari/ palista		
	Messi Notificatori		
	TOTALE		

3.Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
- d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;



CITTA' di GINOSA
Provincia di Taranto

Ufficio Personale
P.zza Marconi - C.A.P. 74013
Tel. 099.8290233-Fax.099.8244826
Cod. Fisc.: 80007530738 - P.I 00852030738

g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.

4. I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

	Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità	n. addetti	Somma prev.
	Polizia municipale		
	Stato civile		
	Area Tecnica		
	Totale		

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

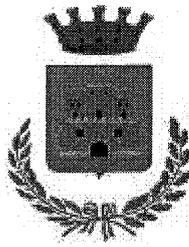
Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

1. L'indennità di maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.09.2000, è corrisposta al personale che:

- in via continuativa è adibito a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa;
- € 1,00 giornalieri per importi medi mensili da € 500 ad € 2.000;
- € 1,22 giornalieri per importi medi mensili da € 2.001,00 a € 5.000,00;
- € 1,55 giornalieri per importi medi mensili di oltre € 5.001,00 risultanti da accertamento.

Servizio	n. addetti
Economo comunale	1
Economo supplente	1
Riscuotitore speciale	1
Riscuotitore supplenti	1

2. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71,



CITTA' di GINOSA
Provincia di Taranto

Ufficio Personale
P.zza Marconi - C.A.P. 74013
Tel. 099.8290233-Fax.099.8244826
Cod. Fisc.: 80007530738 - P.I. 00852030733

comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno – festivo

1. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo - notturno, in applicazione dell'art. 22, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolge parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:

- a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%;
- b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 50%.

2. L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile.

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Risorse destinate al pagamento delle festività

1. Nel caso in cui ricorrano le condizioni di cui all'art.24 – c.1 – del CCNL 14/09/2000, è corrisposta la maggiorazione del 50% della retribuzione oraria.

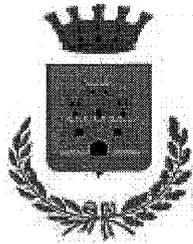
1-bis. Ai sensi dell'art.24, comma 2, del CCNL 14.09.2000 il lavoratore utilizzato nei giorni festivi infrasettimanali ha diritto al riposo compensativo.

2. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo Settore, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, e al personale delle categorie B e C, secondo la disciplina prevista dall'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 1 aprile 1999.

2. Detti provvedimenti dovranno definire, possibilmente per linee omogenee di attività, le responsabilità, i compiti e le risorse assegnate al personale della categoria D, C e B preposto. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto, per come ripartito dall'Ente tra i vari Settori.



CITTA' di GINOSA
Provincia di Taranto

Ufficio Personale
P.zza Marconi - C.A.P. 74013
Tel. 099.8290233-Fax.099.8244826
Cod. Fisc.: 80007530738 - P.I 00852030733

3. Le specifiche responsabilità affidate, preventivamente con atto formale, al personale della categoria D, e alla categorie C e B e i relativi compensi sono così individuati:

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D

1. responsabilità di partecipazione a commissioni di concorso
2. responsabilità di partecipazione a commissioni di gara
3. responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)
4. responsabilità di conseguimento di obiettivi e risultati specifici
5. responsabilità di realizzazione di programmi e piani di attività
6. responsabilità di istruttorie particolarmente complesse
7. responsabilità di sistemi relazionali complessi (es. Delegazione trattante)
8. responsabilità di preposizione a strutture complesse e/o strategiche
9. responsabilità di gestione di risorse
10. responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
11. responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)

La misura dell'indennità viene così determinata in misura annua di:

- presenza contestuale di almeno 4 fattispecie: euro 2.400,00
- presenza contestuale di almeno 2 fattispecie: euro 2.000,00

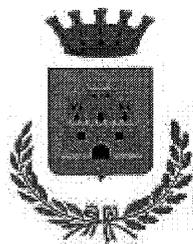
(gli incarichi intermedi tra le fasce previste verranno incentivate con euro 200,00);

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria C

L'indennità di responsabilità viene riconosciuta ai dipendenti inquadrati nella cat. C che svolgono in modo prevalente sotto il profilo temporale e sostanziale, compiti che comportano le seguenti responsabilità:

1. responsabilità di attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità nonché di attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza, svolta in modo prevalente;
2. responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (utenza, uffici esterni, relazioni con il pubblico);
3. responsabilità derivante da trattamento informazioni di tipo informatizzato e/o da pubblicazione sul sito internet;
4. responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi (procedimenti fasici);
5. responsabilità per assunzione di atti a rilevanza esterna;
6. responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili
7. responsabilità di sistemi relazionali complessi (es. supporto segreteria OIV, segretario componente commissioni di concorso o di gara, segretario delegazione trattante,..)
8. rendicontazione di risorse

L'indennità spetta ai dipendenti ai quali i responsabili di riferimento, con atto formale, avrà assegnato



CITTA' di GINOSA
Provincia di Taranto

Ufficio Personale
P.zza Marconi - C.A.P. 74013
Tel. 099.8290233-Fax.099.8244826
Cod. Fisc.: 80007530738 - P.I. 00852030733

una specifica responsabilità tra quelle sopraelencate, e sarà erogata, sulla base dei criteri determinativi, di seguito indicati:

1. presenza, nella posizione funzionale, di almeno 4 fattispecie di responsabilità euro 2.000,00 annui;
 2. presenza, nella posizione funzionale, di almeno 3 fattispecie di responsabilità euro 1.400,00 annui;
 3. presenza, nella posizione funzionale, di almeno 2 fattispecie di responsabilità euro 700,00 annui a detta somma deve essere aggiunta l'indennità prevista per specifica responsabilità del CCNL;
- Gli incarichi intermedi tra le fasce previste verranno incentivate con euro 200,00.

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria B

L'indennità di responsabilità, consistente in euro 1.400,00 annui, viene riconosciuta ai dipendenti inquadrati nella cat. B cui è stata formalmente attribuita dal responsabile del Settore, con atto di organizzazione, almeno 3 fattispecie di responsabilità così come individuato nella tabella per la categoria C o in presenza di responsabilità di conduzione e coordinamento di più gruppi di lavoro.

4. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate e al possesso dei requisiti previsti, per cui questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad 1 mese diversi dalle ferie.

5. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra la Parte Pubblica e le RSU locali.

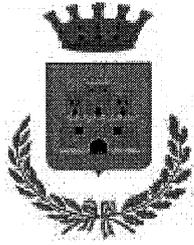
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

1. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella del precedente articolo .

2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300
Responsabile dell'Ufficio Elettorale	€ 300
Responsabile dei tributi	€ 300
Messo Notificatore	€ 300
Protezione civile	€ 300

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.



CITTA' di GINOSA
Provincia di Taranto

Ufficio Personale
P.zza Marconi - C.A.P. 74013
Tel. 099.8290233-Fax.099.8244826
Cod. Fisc.: 80007530738 - P.I 00852030733

4. L'attribuzione dell'indennità è fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili.
5. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
6. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.
7. Le economie saranno utilizzate, su indirizzo della Giunta Comunale, per il miglioramento della qualità ed efficacia dei servizi incentivando la performance organizzativa ed individuale.

Risorse destinate al messo notificatore in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte pari al 20 % del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.
2. Al messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.

Copertura dei costi relativi ai buoni pasto

L'Amministrazione Comunale destina le necessarie risorse finanziarie per la copertura dei costi relativi ai buoni pasto per tutti i dipendenti comunali che ne abbiano diritto, nell'ambito del bilancio di previsione di ciascun esercizio finanziario.

La somma per dare attuazione al presente articolo è pari ad €. 10,50 per ogni giornata di rientro per ciascun dipendente.

A) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

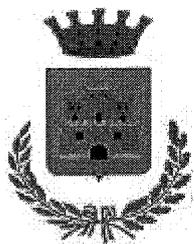
Omesso in quanto trattasi di relazione alla parte normativa del CCDI.

B) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto collettivo decentrato integrativo – parte normativa, oggetto della presente relazione, sostituisce interamente il precedente CCDI siglato in data 24.08.2015, che si ritiene pertanto non più valido.

C) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, oggetto della relazione, le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto il contratto prevede che le risorse destinate annualmente ai compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale avvenga in modo selettivo e secondo i criteri di cui al regolamento sulla performance.



CITTA' di GINOSA
Provincia di Taranto

Ufficio Personale
P.zza Marconi - C.A.P. 74013
Tel. 099.8290233-Fax.099.8244826
Cod. Fisc.: 80007530738 - P.I 00852030733

Pertanto, il contenuto del presente contratto integrativo risulta coerente con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premiabilità* di cui al Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009.

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

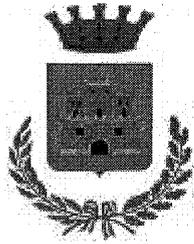
Si attesta la coerenza delle disposizioni contrattuali con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa ai sensi dell'art.23 del D.Lgs. n. 150/2009;

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

La finalità attesa dalla sottoscrizione del contratto integrativo è la corresponsione degli istituti premianti legati al raggiungimento degli obiettivi previsti dagli strumenti di programmazione gestionale dati dall'Amministrazione, Peg e Piano delle Performance, in coerenza con il titolo II del D.Lgs 150/2009.

La verifica degli effetti attesi, di mantenimento e miglioramento della produttività dei servizi sarà riscontrato dall'OIV che dovrà validare la relazione sullo stato finale della Performance di ciascun anno in ordine al raggiungimento dei valori attesi /conseguiti, ai processi ed all'organizzazione nel suo complesso.

IL RESPONSABILE
AREA ECONOMICO-FINANZIARIA
Dott.ssa Anna RIZZI



RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

(articolo 40, comma 3-sexties, D. Lgs. N. 165 del 2001 e circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012)

Omessa, in quanto verrà presentata in sede di applicazione della parte normativa del CCDI alle risorse finanziarie quantificate di anno in anno per il riconoscimento del salario accessorio.

PARTE III

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il CCDI che si relaziona è un contratto integrativo normativo (c.d. articolato) che definisce i criteri generali di applicazione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione integrativa. Pertanto le parti che seguono non risultano pertinenti allo specifico accordo.

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 decurtazioni 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

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione.

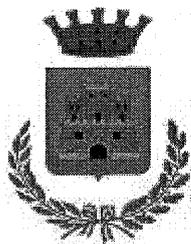
Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione II - Destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato



CITTA' di GINOSA
Provincia di Taranto

Ufficio Personale
P.zza Marconi - C.A.P. 74013
Tel. 099.8290233-Fax.099.8244826
Cod. Fisc.: 80007530738 - P.I 00852030733

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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 programmatoria 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

IL RESPONSABILE
AREA ECONOMICO-FINANZIARIA
Dot.ssa Anna RIZZI