

COMUNE DI MUSEI

Provincia di Carbonia Iglesias

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 01/04/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2012.

Relazione illustrativa

Data di sottoscrizione	Preintesa 22/05/2013	
Periodo temporale di vigenza	01/01/2012-31/12/2012	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: Dott. Fabrizio Demelas – Segretario Comunale</p> <p>Dott. Sandro Erbi Resp. U.O. Sett. Segreteria, AA. GG. e Demografici</p> <p>Rag. Carla Gabriela Caboni Resp. U.O. Sett. Finanziario</p> <p>Geom. Marco Saba Resp. Sett. Tecnico</p> <p>Ass. Soc. Dott.ssa Cinzia Saba Resp. Sett. Socio culturale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>CGIL – convocata e assente, CISL– convocata e assente, UIL– convocata e assente, CSA presente</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>CSA</p>	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) utilizzo risorse decentrate anno 2012	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La presente è propedeutica al suo rilascio
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	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 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D.lgs 150/2009</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D.lgs 150/2009</p>

		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? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D.lgs 150/2009
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

Le risorse finanziarie a disposizione per la contrattazione ammontano a complessive € 10.109,45, secondo la quantificazione disposta dalla deliberazione della G.C. n. 63 del 17/12/2012.

Le risorse finanziarie disponibili sono indicate al netto dell'indennità di rischio.

Le parti prendono atto della esiguità delle risorse e su proposta della RSU approvano di individuare e ripartire le risorse attribuendo le indennità per maneggio valori e per specifiche responsabilità, riducendo le stesse rispetto all'anno 2011 in misura proporzionale alla diminuzione della posta finanziaria disponibile.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo ___ le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Art. 17, comma 2, lett. d) –maneggio valori	- € 229,50 annui Addetto all'Ufficio Anagrafe
	- € 248,63 annui Economo
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	- € 1.531,00 annui al personale formalmente incaricato con provvedimento del Responsabile dell'U.O. di appartenenza inquadrato nelle categorie B1 e B3 giuridica;
	- € 1.913,50 annui al personale formalmente incaricato con provvedimento del Responsabile dell'U.O. di appartenenza inquadrato nelle categorie C e D;

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

Gli ultimi anni hanno visto progressivamente ridursi le poche risorse umane, costringendo le unità rimaste ad incrementare le proprie prestazioni per sopperire alle carenze di organico per far fronte alle esigenze di servizio. In tale contesto caratterizzato da limitazioni al trattamento stipendiale ordinario ed accessorio si è ritenuto di dover responsabilizzare il personale riconoscendo l'impegno e la dedizione al lavoro che hanno permesso all'Ente di superare tali difficoltà. Concludendo, dalla sottoscrizione del contratto, ci si attende che l'attribuzione di indennità ed il riconoscimento delle specifiche responsabilità valorizzino e premino al meglio il personale, favorendo una maggiore partecipazione e coinvolgimento e creando le condizioni che incentivino la qualità della prestazione lavorativa.