

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL TRIENNIO 2016 - 2018

COMUNE DI MIRANO (Provincia di Venezia)

Premessa

- L'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001, al comma 3 – sexies, prevede a corredo di ogni contratto integrativo che le Pubbliche Amministrazioni redigano una relazione tecnico finanziaria ed una relazione illustrativa che devono essere certificate dagli organi di controllo.
- Le risorse destinate ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività – nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dal D. Lgs. n. 150/2009 – sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative tuttora vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente nonché dei nuovi servizi o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti che si intendono attivare nel corso dell'anno;
- Le modalità di determinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e delle produttività sono regolate dagli art. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2005 (sempre nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dal D. Lgs. n. 150/2009) che suddividono tali risorse in:
 - Risorse stabili, che presentano la caratteristica di “certezza, stabilità e continuità” e che, quindi, restano acquisite al Fondo anche per il futuro;
 - Risorse variabili, che presentano la caratteristica della “eventualità e variabilità” e che, quindi, hanno validità per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del Fondo;
- La disciplina specifica delle diverse voci che compongono il predetto Fondo è fornita dall'art. 15 del C.C.N.L. 1.4.1999;
- Le predette norme contrattuali sono integrate dalle disposizioni dei diversi C.C.N.L. che sono stati successivamente sottoscritti (art. 4 C.C.N.L. 09.05.2006, art. 8 CCNL del 11.04.2008 e art. 4 CCNL del 31.07.2009);
- L'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 150/2009, in virtù del quale gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive (comma 3-quinquies) alla contrattazione integrativa *“nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa del personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa. Lo stanziamento di risorse aggiuntive per la Contrattazione Integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza delle performance..”*.

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2016-2018 seguendo le linee guida e la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012; riporta in allegato l'articolato del contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme del contratto nazionale, indica i riflessi nell'utilizzo delle risorse accessorie e i risultati attesi e contiene, infine, altre informazioni ritenute utili.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2016-2018, definisce quanto previsto ai sensi degli art. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, e s.m.i.

Relazione illustrativa al Contratto Collettivo Integrativo di tipo giuridico normativo sottoscritto in data 8/11/2016

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

Data di sottoscrizione	Pre-intesa _4.8.2016 Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Giuridico 2016 - 2018 definitivo 8.11.2016	
Periodo temporale di vigenza	Anni 2016 – 2017 – 2018	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Segretario Generale dr. Silvano Longo Componenti: - Dirigenti Comunali - Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA - RSU. Firmatari della pre-intesa: Delegazione Pubblica, FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA, RSU. Firmatari del Contratto definitivo: Delegazione Pubblica, FP-CGIL, CISL-FP, CSA, RSU.	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formazione, 2. Sicurezza nei luoghi di lavoro, 3. Pari opportunità 4. Vestiario 5. Relazioni sindacali 6. Remunerazione dei processi di ottimizzazione del lavoro; 7. Progetti di incremento qualitativo o quantitativo dei servizi; 8. Retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato delle Posizioni Organizzative e Alta Professionalità; 9. Indennità di particolari responsabilità; 10. Indennità per specifiche responsabilità; 11. Reperibilità; 12. Indennità di maneggio valori; 13. Indennità di rischio; 14. Indennità di disagio; 15. Indennità di turno; 16. Ispezione ministeriale 2010 – riflessi finanziari 	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno – Collegio dei Revisori dei Conti - con verbale prot. n. 37203/2016 in data 06.09.2016.

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'Organo di controllo interno non ha effettuato rilievi.
	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 Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato in data con DGC n. 89 del 7/6/2016.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013 all'interno del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione 2016-2018 approvato con DGC n. 8 del 28/1/2016
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 5 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 (ora D.lgs n. 33 del 14/3/2013)	
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? L'ente non è tenuto a validare la relazione della performance, ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.lgs. 27.10.2009 n. 150.	
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:

1.Formazione: l'Ente promuoverà direttamente, o tramite istituzioni od agenzie preposte corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al personale dipendente a seguito di specifiche richieste sottoscritte dai Dirigenti comunali, degli esiti di questionari appositi per la raccolta delle esigenze formative all'interno dell'Ente, o di altri organismi di partecipazione.

2.Pari opportunità: Le parti prendono atto che all'interno del Comune di Mirano è stato costituito il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 21 della L. n. 183/2010 e della direttiva attuativa emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 4.3.2011 che ne regola il funzionamento, i compiti e gli obiettivi

3.Sicurezza: Viene individuato il datore di lavoro nella persona di ciascun dirigente comunale mentre il RLS viene nominato contestualmente alla RSU e rimane in carica per lo stesso periodo.

4.Vestiario: L'Ente garantisce al personale che necessita di particolari esigenze, per l'espletamento delle proprie mansioni istituzionali, la fornitura di vestiario o indumenti protettivi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente e su segnalazione del Medico Competente i capi di vestiario di spettanza del personale potranno essere modificati per meglio adeguarli alle condizioni fisiche del singolo dipendente.

5.Rapporti Sindacali: negli articoli relativi alle relazioni sindacali vengono esplicitate le attività sindacali svolte, le tempistiche delle comunicazioni e delle convocazioni, le modalità di svolgimento e convocazione delle Assemblee dei lavoratori e limiti orari, la composizione della Delegazione trattante e le prerogative sindacali. Tutte queste attività non comportano oneri finanziari per l'Ente.

6.Remunerazione dei processi di ottimizzazione del lavoro: negli articoli relativi ai compensi per produttività è disciplinata la modalità di pagamento e riparto delle quote prevalenti delle risorse assegnate al fondo previsto dall'art. 17, lett. a), del C.C.N.L. 1/4/1999 a favore del personale dipendente non dirigente. Il processo valutativo approvato con il CCDI 2016-2018, art. 23-25, è presupposto essenziale per la liquidazione del compenso ed è strettamente legata al processo di individuazione, assegnazione e verifica degli obiettivi e di valutazione della prestazione individuale, mediante la compilazione di schede individuali. La modalità di calcolo per l'individuazione del compenso individuale a fronte della valutazione ottenuta sarà dato da una cifra teorica legata alla categoria posseduta, al tipo di rapporto di lavoro (tempo pieno / part-time), al punteggio conseguito dal dipendente secondo gli scaglioni stabiliti (n. 4 gradi di valutazione come previsto dal D. Lgs. n. 150/2009). Ad ogni Area organizzativa viene assegnato un budget sulla base della quantità del personale in servizio durante l'anno di riferimento. Nel caso di mobilità esterna, cessazione o assunzione di nuovi dipendenti verrà considerato, per l'assegnazione, soltanto il periodo di effettivo servizio prestato. Il budget è calcolato moltiplicando tale personale per la quota di produttività individuale per categoria, ottenuta secondo lo schema illustrato nella tabella di seguito riportata, schema esemplificativo della formula utilizzata per il calcolo del compenso della produttività:

CATEGORIA	PARAMETRO*	QUOTA UNITARIA DI PRODUTTIVITÀ (QU)	QUOTA DI PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE PER CATEGORIA
B	100	Totale importo di produttività <hr/> (q.tà. B*100+ q.tà. C*112.9+ q.tà. D*127.4+)	100*QU
C	112,9		112,9*QU
D	127,4		127,4*QU

Ad ogni Area organizzativa viene assegnato un budget sulla base della quantità del personale in servizio durante l'anno di riferimento. Nel caso di mobilità esterna, cessazione o assunzione di nuovi dipendenti verrà considerato, per l'assegnazione, soltanto il periodo di effettivo servizio prestato. Il budget è calcolato moltiplicando tale personale per la quota di produttività individuale per categoria.

In conformità a quanto stabilito dal CCDI 2016-2018 viene determinata, secondo la seguente tabella, l'aliquota per la determinazione della quota di produttività spettante ai dipendenti con rapporto di lavoro part-time:

Ore lavorate		Ore standard	Percentuale di produttività
36	su	36	100
33	su	36	99
32	su	36	97,78

Ore lavorate		Ore standard	Percentuale di produttività
31	su	36	94,72
30	su	36	91,67
29	su	36	88,61
28	su	36	85,66
27	su	36	82,5
26	su	36	79,44
25	su	36	76,39
24	su	36	75
23	su	36	73,47
22	su	36	70,28
21	su	36	67,08
20	su	36	63,99
19	su	36	60,69
18	su	36	57,50
17	su	36	54,31
16	su	36	51,11
15	su	36	47,92
14	su	36	44,72
13	su	36	41,53
12	su	36	38,33

7. Progetti di incremento qualitativo o quantitativo dei servizi: le risorse assegnate, finanziate ai sensi dell'art. 15 co. 5, del C.C.N.L. del 1.4.1999, destinate, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. a) del C.C.N.L. del 1.4.1999, alla remunerazione di progetti finalizzati a processi riorganizzativi con miglioramento ed implementazione dei servizi, c.d. Progetti Finalizzati, dovranno avere le caratteristiche individuate dalla Ragioneria Generale dello Stato nelle note applicative dei CCNL degli Enti Locali, documento frutto delle ispezioni svolte negli enti Locali di tutta Italia. I dirigenti comunali formuleranno delle proposte di Progetto Obiettivo, specificando con apposita relazione i servizi coinvolti, gli obiettivi da raggiungere, le azioni da compiere, i vantaggi concreti per l'Ente, i tempi di realizzazione e il personale coinvolto nella realizzazione dei Progetti stessi. I compensi relativi verranno erogati solo ad avvenuta certificazione dei risultati ottenuti con la realizzazione del Progetto.

8. Retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato delle Posizioni Organizzative e Alta Professionalità: La Conferenza dei Dirigenti propone apposita pesatura degli Uffici e dei Servizi, tenendo conto delle aree di Posizione Organizzativa così come individuate dall'Amministrazione, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato che richiedono:

- lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa,
- Lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o iscrizione ad albi professionali.

- Lo svolgimento di attività di staff e/o di studio e ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità alla regola di cui all'art. 9 del CCNL 31.3.1999, anche mediante apposito bando di selezione interna. La durata specifica viene determinata, in base agli obiettivi da perseguire, nella determinazione d'incarico. Gli incarichi di posizione organizzativa sono revocabili con provvedimento adeguatamente motivato in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi, nel rispetto della procedura prevista dal CCNL, ovvero per mutamenti organizzativi o normativi che richiedono un'alternanza degli incarichi in questione, pur in presenza di risultati positivi.

9. Indennità di particolari posizioni di responsabilità: l'erogazione di tali compensi per particolari responsabilità previste dall'art. 17 co. 2, lett. f) del C.C.N.L. del 01.04.1999, così come sostituito dall'art. 7, comma 1 del C.C.N.L. del 09.05.2006 sono assegnate ai responsabili di servizio e ai responsabili d'ufficio nella misura mediamente quantificata di € 2.100,00 e € 1.200,00 Tali indennità sono riconosciute, nel Regolamento degli Uffici e dei Servizi Comunale al personale di categoria D, non titolare di posizione organizzativa, a cui sono affidate specifiche responsabilità, secondo la disciplina degli artt. 8 e 11 del CCNL del 31.3.1999. e saranno effettivamente determinate dal risultato della pesatura di Uffici e Servizi operata dalla Conferenza dei Dirigenti, secondo il sistema di pesatura in vigore.

L'indennità per particolari responsabilità assegnate ad altri soggetti che non sono responsabili di Servizio o responsabili di Ufficio è fissata in 500,00 € annui e non sarà oggetto di pesatura.

La quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti coinvolti è attuata all'interno del fondo annuo definito in sede di contrattazione entro il 31 gennaio dell'anno nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'Ente. L'individuazione del personale interessato dalle specifiche responsabilità è individuato dal Dirigente con apposito provvedimento, che viene notificato preventivamente al dipendente, oltre che al Servizio Risorse Umane. L'indennità è erogata mensilmente ed è riproporzionata in caso di rapporto lavorativo a tempo parziale.

10. Indennità per specifiche responsabilità: per l'erogazione dei compensi stabiliti dall'art. 17, co.2 lett. i) del CCNL. 1.4.1999, così come disciplinato dall'art. 6, co. 2, del CCNL del 22.1.2004, il CCDI 2016-2018 prevede la possibilità, da parte del Dirigente, di assegnare tale indennità per ogni specifica responsabilità assegnata, comunque nei limiti annui complessivi fissati nell'accordo economico annuo. Tale erogazione è legata allo svolgimento di uno specifico incarico aggiuntivo, quanto a responsabilità, rispetto alle ordinarie funzioni dovute per il profilo professionale rivestito, quali a titolo esemplificativo, le seguenti specifiche mansioni:

- Funzioni di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale, a fronte di provvedimento sindacale di delega totale delle funzioni,
- Funzioni di archivista informatico,
- Funzioni svolte presso l'Ufficio Relazioni con il Pubblico o così ascrivibili, sulla base di atto formale del Dirigente preposto;
- Funzioni riguardanti la Protezione Civile il compenso è riconosciuto nella misura massima con atto formale del Dirigente.

Stabilendo fino ad € 300,00 per l'indennità di cui alla lett. i) art. del CCNL 1.4.1999 e per i soli addetti URP è fissata l'indennità in misura massima di € 250,00 annui.

11. Reperibilità: Le esigenze lavorative che si vengono a manifestare al di fuori del normale orario di lavoro, fino a che non comportino prestazioni di lavoro straordinario, trovano risposta nell'istituto della reperibilità. La disciplina dell'istituto, all'art. 31 del CCDI 2016-2018 richiama espressamente quella stabilita nel contratto nazionale all'art. 23 del CCNL 14.9.2000 e alla regolamentazione comunale. Il limite annuo per remunerare tale istituto viene fissato nei limiti dell'importo massimo determinato in sede di contrattazione annuale.

12.Indennità di maneggio valori: è attribuita, secondo il dettato dell'art. 17, co. 2 lett. d) CCNL 01.04.1999 e l'art. 46 del CCDI del 22 febbraio 2006, al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa. L'indennità giornaliera di valori di cassa superiori ad € 100.000,00 annui, compete nella misura giornaliera di € 1,55, per valori compresi tra € 30.000,01 e € 100.000,00 la misura giornaliera è pari ad € 1,00, tra € 2.000,00 annui ed € 30.000,00 viene riconosciuta un'indennità giornaliera di € 0,52.

13.Indennità di rischio: l'indennità di rischio, le cui risorse fanno riferimento all'art. 17, co. 2 lett. d) del CCNL 1.4.1999 è destinata a remunerare le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. All'art. 32 del CCDI 2016-2018 sono individuate le tipologie di rischi a fronte dei quali ai dipendenti esposti viene corrisposta un'indennità di rischio pari ad € 30,00 mensili. Compete al dirigente individuare con apposito provvedimento, tra il personale operaio, tra gli addetti ai parchi ed ai cimiteri, tra gli assistenti domiciliari e assistenti sociali, tra i messi comunali ed i dipendenti che svolgono funzioni assimilabili alle funzioni di messo comunale, coloro che sono adibiti a svolgere attività che sono esposte ai rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale; il provvedimento dovrà essere trasmesso oltre che agli interessati anche al Servizio Risorse Umane. L'erogazione dell'indennità avverrà con cadenza mensile; le giornate di prestazione di attività rischiosa saranno desunte direttamente dal sistema di rilevazione presenze/assenze, ed il pagamento avverrà di norma entro il secondo mese successivo a quello di effettiva prestazione. L'indennità di rischio non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione viene effettuata.

14.Indennità di disagio: tale indennità è finalizzata a remunerare particolari modalità e condizioni della prestazione lavorativa al di fuori dell'orario normale di lavoro diversa e più gravosa rispetto a quelle della generalità degli altri dipendenti attesa l'impossibilità di assicurare la pronta reperibilità, stante la carenza di personale, oltre all'attività di servizio prestata in occasione di chiamate per TSO, o quando si renda necessario il rientro del messo notificatore al sabato o in altro giorno (per la coincidenza di 2 o più festività) per garantire la notifica del provvedimento nei termini previsti dalla norma e anche per gli adempimenti connessi alla registrazioni degli atti di morte, al personale addetto ai Servizi Demografici, è riconosciuta un'indennità di disagio di € 50,00, oltre al pagamento del lavoro straordinario al personale coinvolto.

15.Indennità di turno: Le parti danno atto che al momento non sono previsti Servizi che usufruiscono di turnazioni orarie. Qualora dovessero essere attivati durante l'arco di vigenza del presente CCDI si applicheranno le indennità previste per l'indennità di turno ex art. 15 comma del CCNL vigente.

16.Ispezione ministeriale anno 2010 – riflessi finanziari: A seguito dell'Ispezione Ministeriale dell'anno 2010 e dell'ultima nota del Ministero dell'Economia, prot. n. 41629 del 20.09.2012 ad essa riferita, le parti prendono atto che l'Amministrazione deterrà a partire dall'anno 2013 in 8 annualità gli importi contestati, pari ad € 271.210,24, in fase di destinazione del Fondo per il trattamento accessorio salvo eventuali riduzioni del debito complessivo a seguito della destinazione dei risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, commi 4 e 5 del D.L. 98/2011.

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato (si fa presente che la presente parte è illustrata nella relazione economica del CCDI economico annuale 2016)

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 risorse del Fondo, costituite ai sensi dell'art. 15, co. 5, del C.C.N.L. 1.4.1999 e legate ai compensi dei processi di miglioramento dell'organizzazione comunale con implementazione dei servizi esistenti o avvio di nuovi servizi potranno essere erogati soltanto al personale partecipante a tali progetti preventivamente individuati e definitivi negli obiettivi da raggiungere.

La modalità di pagamento della quota delle risorse assegnate al fondo, ex-art. 15 comma 5 del CCNL 1.04.1999, è disciplinata dall'art. 17 C.C.N.L. 1/4/1999 a favore del personale dipendente. Il processo valutativo viene definito con il CCDI 2016-2018 all'art. 26. E' pertanto coerente con le disposizioni in materia meritocrazia e premialità.

E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITÀ DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE;

Le parti, all'atto della firma dell'accordo economico per l'anno 2016, in data 4.8.2016 convengono sull'impossibilità di prevedere l'attivazione di procedure di progressione orizzontale del personale, considerata l'insufficiente disponibilità di risorse stabili del fondo 2016.

F) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività, ci si attende un incremento della produttività del personale.

G) ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI

=====
Relazione tecnico finanziaria al Contratto Collettivo Integrativo di tipo giuridico normativo sottoscritto in data 8/11/2016

La relazione tecnico-finanziaria si compone di quattro moduli:

1. La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa (Modulo 1)
2. Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa (Modulo 2)
3. Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente (Modulo 3)
4. Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio (Modulo 4)

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Parte non pertinente allo specifico contratto illustrato (tale materia viene descritta in occasione dell'accordo economico annuale di utilizzo delle risorse)

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

Parte non pertinente allo specifico contratto illustrato (tale materia viene descritta in occasione dell'accordo economico annuale di utilizzo delle risorse)

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

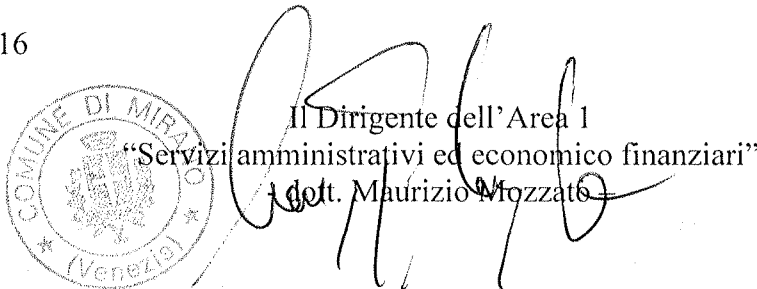
Parte non pertinente allo specifico contratto illustrato (tale materia viene descritta in occasione dell'accordo economico annuale di utilizzo delle risorse)

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

Parte non pertinente allo specifico contratto illustrato (tale materia viene descritta in occasione dell'accordo economico annuale di utilizzo delle risorse)

In relazione a quanto prescrive il Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19.7.2012, si assevera che dall'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo di cui alla presente relazione, non derivano effetti economici in termini di costi del personale che trovino contabilizzazione all'esterno del fondo per la contrattazione integrativa.

Mirano, li 8/11/2016



Il Dirigente dell'Area I
"Servizi amministrativi ed economico finanziari"
dott. Maurizio Mozzato

