

COMUNE DI ISILI
PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA

Data 02.07.2019

Relazione illustrativa

Modulo I

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Pre-intesa 24.05.2019 Contratto 02.07.2019	
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2019/2021	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Segretario Comunale Componenti: Responsabile del servizio finanziario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <p style="text-align: center;">CGIL FP CISL FPS UIL FPL CSA RAL</p> Firmatarie della pre-intesa: CGIL FP, UIL FPL. RSU Firmatarie del contratto: RSU	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	1. Ripartizione delle risorse stabili e variabili fondo risorse decentrate 2019 2. CCDI (NORMATIVO) 2019/2021	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? SI Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Nessun rilievo
	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 <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? SI
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, c. 8, D.Lgs. n. 150/2009? SI
		La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009? SI

Modulo II

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

CAPO I – INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE E VIGENZA

Art. 1 – Finalità e principi

Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione

CAPO II - CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (CD PRODUTTIVITÀ)

Art. 3 - Criteri generali per l' incentivazione della performance organizzativa ed individuale

Art. 4 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

CAPO III – LE ALTRE INDENNITÀ

Art. 5 - Indennità per le condizioni di lavoro

Art. 6 - Compensi per l' eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatario degli incarichi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018

Art. 7 - Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

Art. 8 – Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale

Art. 9 – Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno e/o aggiuntivo

Art. 10 - Incentivazione del personale docente delle scuole materne e del personale educativo degli asili nido

Art. 11 - Incentivazione per gli avvocati dipendenti dell' ente

Art. 12 - Criteri delle forme di incentivazione della incentivazione di cui all' art. 113 del [D.Lgs. n. 50/2016](#)

Art. 13 - Criteri della forma di incentivazione del personale dell' ufficio tributi per il maggiore gettito Ici

Art. 14 - Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate

Art. 15 - Incentivazione del personale in telelavoro

Art. 16 - Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati

Art. 17 - Piani di razionalizzazione e risparmio

Art. 18 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

Art. 19 – Integrazione della disciplina per la reperibilità

Art. 20 - Arco temporale per l' avvicendamento equilibrato dei vigili ai fini della erogazione

della indennità di turno

Art. 21 – Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Art. 22 - Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa

CAPO IV – LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 23 - Le progressioni orizzontali

CAPO V - IL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 24 - La flessibilità oraria

Art. 25 - La Banca delle Ore

Art. 26 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell' ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l' attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l' attività dei dipendenti disabili

Art. 27 – Integrazione della disciplina sull' orario multiperiodale

Art. 28 Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali (eventuale)

Art. 29 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l' elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%

Art. 30 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l' organizzazione di servizi

Art. 31 – Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni

Art. 32 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell' amministrazione finanziaria per essere finalizzata all' erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

Art. 33 - Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

Art. 34 – I piani di welfare integrativo

CAPO VI – LA COSTITUZIONE DEL FONDO

Art. 35 – Integrazione della parte variabile del fondo

CAPO VII - CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 36- Clausola di verifica dell' attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 37 - Norme finali

Allegato 1 - Tabella analitica della costituzione del fondo.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base di quanto stabilito dal CCDI 2019/2021 le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

Istituti contrattuali applicati	Importo
Premi correlati alla performance organizzativa	€ 11.082,45
Progressioni economiche nella categoria	€ 4,774,96
Premi correlati alla performance individuale	€ 22.826,71
Indennità condizioni di lavoro art. 70 ex disagio rischio e maneggio valori	€ 900,00
Indennità di turno, reperibilità, maggiorazione per prestazioni in giorno festivo (ex art. 24, c. 1, CCNL 14.09.2000)	€ 1.671,84
Compensi previsti da disposizioni di legge e compensi ISTAT	€ 1.256,42
Specifiche responsabilità personale categorie B, C e D che non risulti incaricato di PP:OO (art 70 quinquies, c. 2),	€ 600,00

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme dei CCDI precedenti

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 91 del 22.11.2012 e s.m.i.).

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

Lo schema di CCDI *prevede* nuove progressioni economiche sulla base di parametri certi ed obiettivi previsti dall'art. 23.

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 previsti nel P.E.G., ci si attende un incremento della produttività del personale.