



COMUNE DI ISILI

PROVINCIA DI CAGLIARI

**UNITA' OPERATIVA**  
**RAGIONERIA – PROGRAMMAZIONE – TRIBUTI – PERSONALE E PATRIMONIO**

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL  
CCDI PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2016/2018 E PARTE ECONOMICA 2016.

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa</b> ----- <b>Contratto: 22 dicembre 2016</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Parte normativa: Triennio 2016/2018</b> <b>Parte economica: Anno 2016</b>	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott.ssa Graziella Cau - Segretario Comunale Componenti. Rag. Podda Pier Giorgio – Resp. Serv. Finanziario  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-FP, CISL-FPS, UIL-FPL CSA Regioni e autonomie locali SULPM  Firmatarie del contratto: RSU: Secci Marco Rubiù Bianca Maria (UIL FPL) Manis Isabella (CISL FPS)	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	- Contratto collettivo decentrato integrativo triennio normativo 2016/2018 - Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2016 - Regolamento comunale per la costituzione e ripartizione del fondo incentivi per funzioni tecniche.	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione del Revisore dei Conti? <b>Si in ordine alla costituzione del fondo in data 16 novembre 2016</b>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? <b>Nessun rilievo</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? <b>Si</b>

obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <b>Si</b>
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 D.Lgs. 150/2009 e risultano in corso di pubblicazione gli aggiornamenti.</b>
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? <b>Si. L'ultima valutazione delle performances organizzativa e individuale è tuttavia ferma all'anno 2014.</b>

**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**

**Allegato 1**

**RIPARTIZIONE DEL FONDO PER L'INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2016.**

Articolo 1 Ripartizione del fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2016.

Art. 2 Rinvio al D. Lgs. 150/2009 per compensare la produttività e ai criteri contenuti nel CCDI in vigore per l'attribuzione delle indennità di turno, rischio, disagio e responsabilità.

Art. 3 Destinazione delle risorse disponibili per l'anno 2016.

**Allegato 2**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2016/2018**

Articolo 1. Illustrazione del quadro normativo e contrattuale di riferimento.

Articolo 2 Descrizione dell'ambito di applicazione, della durata, della decorrenza e della disciplina transitoria dettata dal contratto.

Articolo 3 Individuazione degli strumenti di premialità.

Articolo 4 Individuazione dei criteri generali per l'incentivazione del personale.

Articolo 5 Modalità di incentivazione del personale in collegamento con la realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa (PEG)

Articolo 6 Disciplina dei criteri di valutazione per le progressioni orizzontali.

Articolo 7 Principi generali in materia di fattispecie, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate e a specifiche/particolari responsabilità

Articolo 8 Disciplina dell'indennità di rischio

Articolo 9 Disciplina dell'indennità di turno

Articolo 10 Disciplina dell'indennità di maneggio valori

Articolo 11 Disciplina dell'indennità per particolari responsabilità

Articolo 12 Disciplina dell'indennità per specifiche responsabilità

Articolo 13 Disciplina dell'indennità di disagio

Articolo 14 Disciplina della banca delle ore

Articolo 15 Disciplina dei criteri e delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k)

Articolo 16 Disciplina di principio dell'organizzazione e della gestione del rapporto di lavoro

Articolo 17 Introduzione del principio delle pari opportunità.

Articolo 18 Introduzione della clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo.

Articolo 19 Norme finali.

**Allegato 3****REGOLAMENTO COMUNALE PER LA COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE**

Articolo 1	Oggetto del Regolamento
Articolo 2	Modalità di costituzione e liquidazione del fondo
Articolo 3	Cause di riduzione degli incentivi
Articolo 4	Modalità di ripartizione del fondo
Articolo 5	Disciplina dell'orario di lavoro e delle spese accessorie
Articolo 6	Norme finali

**B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	<b>13.939,85</b>
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	<b>34.805,41</b>
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	.....
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	<b>4477,36</b>
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	<b>340,78</b>
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	<b>5.335,00</b>
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	<b>15.000,00</b>
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	-----
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	-----
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	-----
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	<b>11.373,59</b>
	-----

Somme rinviate	
Altro: CCNL 31/03/1999 Art. 7 Passaggio VV.UU in Cat. C	295,41
Totale	85.567,4

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

**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 previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto per l'attribuzione delle risorse si applica la metodologia di valutazione di cui agli allegati E, F e G del Regolamento Comunale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi riapprovato con Deliberazione G.M. N. 70 del 5.12.2013 e ss.mm.ii. coerente con i criteri di cui l D.Lgs. 150/2009.

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

Il CCDI prevede, esclusivamente nell'ipotesi in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, la possibilità di effettuare progressioni orizzontali o economiche in modo selettivo e quindi soltanto con riferimento ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore comunque al 40% dei dipendenti appartenenti alla stessa categoria.

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

L'erogazione dei premi legati alla produttività collettiva e individuale disciplinati dal presente accordo sono legati ai risultati attesi e al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione. La verifica del raggiungimento di tali obiettivi di produttività e di qualità viene effettuata dal nucleo di valutazione prima dell'erogazione delle risorse ai dipendenti dell'Ente.

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**



Il Responsabile del Servizio  
(Rag. Podda Pier Giorgio)