

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2015 e CCDI parte normativa triennio 2016/18.

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		Preintesa: 02.12.2015 Contratto 14.12.2015
Periodo temporale di vigenza		CCDI parte normativa triennio 2016/18 e parte economica anno 2015
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Segretario Comunale Dott.ssa Fadda Maria Benedetta Componenti Dott.ssa Atzori Iride Responsabile Area Amministrativa, Rag.ra Pisano Maria Grazia Responsabile Area Finanziaria Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL (<i>indicare le sigle firmatarie</i>) Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL (<i>indicare le sigle firmatarie</i>)
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) CCDI contratto collettivo decentrato integrativo triennio 2016/18 parte normativa; b) Utilizzo risorse decentrate parte economica anno 2015
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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data 03.12.2015 verbale n. 15
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo (oppure) L'organo di controllo ha effettuato i seguenti rilievi: _____ Per superare tali rilievi si è provveduto a _____
	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 Sì per l'anno 2015 con deliberazione Giunta Comunale n. 72 del 11.09.2015
		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? Sì con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 29.01.2015
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 ¹ ? Sì 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? NO per l'anno 2015
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

Riproposizione per il triennio 2016/2018 il contratto parte normativa 2013/2015, a patto che il medesimo contratto sarà soggetto a modifiche ed integrazioni qualora si intervenga a livello nazionale con nuove disposizioni normative-nonché in sede di approvazione del nuovo CCNL qualora questo introduca importanti novità in materia;

Si è inoltre stabilito di introdurre all'articolo 7 del CCDI parte normativa il 6 comma come segue: *“qualora il personale impiegato nelle attività di cui all'art. 15 comma 2, 4 del CCNL 01.04.1999, percepisca una quota pari al doppio della quota di produttività generale prevista per la media della categoria di appartenenza, lo stesso personale ne verrà escluso”*.

Utilizzo delle risorse decentrate parte economica anno 2015:

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse relative al fondo di produttività anno 2015 parte economica vengono utilizzate nel seguente modo:

- **Euro 1.900,00** destinati al pagamento dell'istituto della Reperibilità (art. 23 CCNL 14/09/2000);
- **Euro 400,00** destinati al pagamento del maneggio valori (art. 36 CCNL 14/09/2000);
- **Euro 600,00** destinati al pagamento di compensi per attività prestata in giorno festivo- riposo compensativo (art. 24 comma 1 CCNL 14/09/2000);
- **Euro 1.000,00** destinati al pagamento dell'indennità di rischio, nella misura stabilita dall'art. 41 del CCNL del 22/01/2004 (ex art. 37 del CCNL 14/09/2000);
- **Euro 300,00** destinati al pagamento di compensi per specifiche responsabilità (art. 17 comma 2 lett. i) del CCNL 01/04/1999);
- **Euro 44.596,17** per compensi destinati a promuovere produttività e miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione dei compensi correlati al merito ed all'impegno di gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo ii risultati accertati dal sistema permanente di valutazione approvato dall'Ente;
- **Euro 51.272,35** per compensi art. 15 comma 1 lett. K);
- **Euro 7.813,72** per compensi art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999.

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 verso il personale si applica il sistema di valutazione e misurazione delle performance (approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 41 del 19.03.2012) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance.

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

Ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 190 del 23.12.2014 le limitazioni previste originariamente dall'art. 9 commi 1 e 21 del D.L. 78 (convertito in legge n. 122t2010) non sono più operative e pertanto torna ad essere libero da vincolo e congelamento la materia delle progressioni in carriera comunque denominate anche dal punto di vista economico a partire dall'anno 2015.

Dal punto di vista operativo per l'anno in corso (2015) non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali.

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

Il CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- a) D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
- b) D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31;
- c) D.Lgs. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15” che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- d) D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
- e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.39 del 28.02.2013;

f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Con il presente CCDI triennio 2016/18 è stato meglio specificato, in tema di indennità che:

- Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
- L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
- L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
- La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
- Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
- Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area mediante comunicazione scritta da inviare al Servizio finanziario entro il 28 di febbraio.
- Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

San Sperate 14.12.2015

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
SEGRETERIA E AFFARI GENERALI
(D.ssa Atzori Iride)
