



COMUNE DI PAULILATINO Provincia di Oristano

Contratto collettivo decentrato integrativo in merito alla distribuzione del fondo per le risorse decentrate e la produttività annualità 2016.

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 21.10.2016 Contratto decentrato integrativo – parte economica 2015	
Periodo temporale di vigenza	Anno/i 2015	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Segretario Comunale Dott. Manca Matteo Componenti: Colomo Maria Cristina R.S.U. : Cuscusa Ignazio, Cubadda Vincenzo. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, Firmatarie della preintesa: Presidente delegazione trattante di parte pubblica: Dott. Manca Matteo CISL-FP Usai Salvatore RSU Cuscusa, Cubadda	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune di Paulilatino	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate parte economica 2016	
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 <u>1/12/2016</u>
		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	Con Deliberazione della Giunta Municipale n. 70 del 09.06.2016 è stato approvato il Piano degli obiettivi e performance per l'anno 2016, con Deliberazione G.M. n. 116 del 19.10.2016 è stato integrato il piano performance e obiettivi 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? Con delibera G.M. n. 7 del 27.01.2016 è stato aggiornato il programma per la trasparenza e l'integrità. 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

¹ La Ragioneria Generale dello Stato dovrà aggiornare i riferimenti alle nuove disposizioni del d.lgs. 33/2013.

		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Il Nucleo di valutazione ha validato con verbale n. 3 del 24.05.2016 il piano degli obiettivi di performance 2016.
--	--	---

Eventuali osservazioni =====

Si evidenzia che il Comune di Paulilatino ha optato per la costituzione del Nucleo di Valutazione in luogo dell'OIV, come ammissibile per gli enti locali.

Nella preintesa la parte Sindacale (RSU e territoriale) concorda sulla proposta di ripartizione dei vari istituti con esclusione dell'avvio delle progressioni orizzontali in quanto ritiene che comporterebbe conflitti e contrapposizioni fra i dipendenti, quindi negatività nell'erogazione dei servizi all'utenza.

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

Il contratto decentrato integrativo parte economica per il 2016 stabilisce i criteri generali sull'utilizzo del fondo delle risorse decentrate del personale per l'anno 2016 ed in particolare prevede:

- Indennità di rischio (art. 17, comma 2, lett.d) del CCNL 1/04/1999, viene riconosciuta ai dipendenti che svolgono mansioni che comportino esposizione a rischio di notevole gravità, definite nel documento di valutazione dei rischi approvato dall'Ente.
- Indennità di maneggio valori (art. 17 comma 2 lett. d, del CCNL 1.4.99) riconosciuta al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa ai sensi dell'art. 36 del CCNL 14/9/2000.
- Indennità di reperibilità (art. 23 del CCNL 14/9/2000) riconosciuta alle aree di pronto intervento individuate dall'Ente nelle forme e nei modi di cui alla normativa vigente.
- Indennità di disagio riconosciuta ai dipendenti assegnati ad attività disagiate come disciplinato dall'art. 17 del CCDI del 16.10.2013.
- Indennità per specifiche responsabilità (art. 17 comma 2 lett. f, del CCNL 1.4.99 come integrato dall'art 36 del CCNL 22.01.2004 e dall'art. 7 c. 1 e 2 del CCNL 09.05.2006) per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett. f.);
- Indennità per orario notturno, festivo e notturno festivo (art. 17 comma 2, lett. d. CCNL 1.4.1999) ad integrazione del compenso per i servizi svolti dai dipendenti per particolari esigenze di servizio..
- Compensi per produttività (art. 17 c. 2, lett. a del CCNL 1.4.1999): l'attribuzione al personale del compenso incentivante la produttività ed il miglioramento dei servizi avviene in modo selettivo secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione adottato dall'ente per la performance individuale e organizzativa. Tutti i risparmi derivanti dagli istituti contrattuali relativi all'anno 2016 confluiranno nella produttività.
- Quote fondo a destinazione vincolata art. 15, comma 1, risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale incentivi progettazione € 7.839,58.
- Progressioni orizzontali, per l'annualità 2016 si attiva la selezione per la progressioni orizzontali riservandole alla categoria B ed al 20% del personale presente nella stessa, con decorrenza economica dall'1.1.2017. Ci si impegna, qualora la normativa lo consenta, ad avviare negli anni successivi le progressioni per le restanti categorie. Su tale proposta la parte Sindacale (RSU e Territoriale) della Delegazione Trattante non è d'accordo per le motivazioni sopra evidenziate nella nota. In ogni caso le progressioni economiche non andranno ad intaccare il fondo per le risorse decentrate e la produttività del 2016 avendo decorrenza economica dal 1.1.2017.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri stabiliti nel CCDI le risorse vengono utilizzate come di seguito indicato, nel rispetto delle linee di indirizzo stabilite con deliberazione della Giunta Municipale .

PERSONALE NON DIRIGENTE	IMPORTO
FONDO DESTINATO AL PAGAMENTO DELLE PEO	€ 18.881,67
INDENNITA' DI COMPARTO	€ 8.657,40
INDENNITA': RISCHIO, DISAGIO, MANEGGIO VALORI, REPERIBILITA', SPECIFICHE RESPONSABILITA', ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO NOTTURNO ART. 17 C. 2 LETT. D.,	€ 16.743,00
PRODUTTIVITA'	€ 6.621,55
RISORSE VINCOLATE INCENTIVI PROGETTAZIONE	€ 7.839,58

TOTALE FONDO	€ 58.743,20
---------------------	-------------

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti delle norme del CCDI previgente.

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 della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 13 del 18.1.2012).

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

Essendo limitate le risorse a disposizione si intende avviare la procedura per le progressioni orizzontali, riservandole nel 2016 alla categoria più bassa ed al 20% del personale che è presente nella stessa.

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.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili