



Comune di Oristano
Comuni de Aristanis

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- **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 6 ottobre 2015 Contratto 17/11/2015
Periodo temporale di vigenza		Anno 2015
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dr.Luigi Mele – Segretario Generale Componente: Dr.ssa Maria Rimedia Chergia –Dirigente Componente: Dr.Rinaldo Dettori – Dirigente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, R.S.U. Firmatarie della preintesa: CISL – FPS e R.S.U. Firmatarie del contratto: CISL – FPS e R.S.U.
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Contratto decentrato integrativo parte giuridica ed 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 14/10/2015
		Nel caso 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 performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell'art.169, comma 3bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art.108, comma 1 del TUEL ed il piano della performance di cui all'art.10 del DLgs 150/2009 sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione nr.140 in data 4 agosto 2015..
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione della Giunta Comunale nr.170 del 29/10/2013. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? 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? La relazione della performance contenuta nel PEG è stata validata dal Nucleo di Valutazione.

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

Contratto decentrato integrativo parte giuridica ed economica anno 2015.

- Il contratto stabilisce i criteri generali sull'utilizzo del fondo delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2015, specificando che verranno finanziati i seguenti istituti contrattuali previsti dal CCDI dell'anno 2013, sottoscritto il 05/12/2013, applicando gli stessi criteri:

Indennità di turno - art.6 del CCDI 17.05.2012 (art.17, comma 2, lett.d) del CCNL 1/04/1999).

L'indennità di turno viene erogata al personale secondo le modalità e gli importi previsti dall'art. 22 del CCNL 14/9/2000, in quanto operante nei servizi che prevedono un orario di servizio giornaliero di 10 ore articolati su turni istituiti dall'ente in relazione alle proprie esigenze organizzative.

Indennità di reperibilità - art.6 del CCDI 05.12.2013 (art.17, comma 2, lett.d) del CCNL 1/04/1999).

La reperibilità, ai sensi dell'art.23 del CCNL 14/09/2009, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è disciplinata con atto di organizzazione dei competenti dirigenti solo per le aree di pronto intervento individuate dall'ente.

Indennità di maneggio valori - art.6 del CCDI 05.12.2013 (art.17, comma 2, lett.d) del CCNL 1/04/1999).

Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, ai sensi dell'art.36 del CCNL 14/09/2000, compete una indennità giornaliera in relazione ai valori maneggiati.

Indennità di rischio - art.6 del CCDI 05.12.2013 (art.17, comma 2, lett.d) del CCNL 1/04/1999).

L'indennità di rischio, ai sensi dell'art.37 del CCNL 14/09/2000, viene riconosciuta ai dipendenti che svolgono mansioni che comportino esposizione a rischio di notevole gravità, definite dal documento di valutazione dei rischi approvato dall'Ente

Compensi per performance individuale e organizzativa - art.5 del CCDI 05.12.2013 (art.17, comma 2, lett.a) del CCNL 1/04/1999).

L'attribuzione al personale dei compensi incentivanti avviene in modo selettivo secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione adottato dall'ente per la performance individuale e organizzativa.



Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da personale delle categorie B ed A - art.6 del CCDI 05.12.2013 (art.17, comma 2, lett.e)del CCNL 1/04/1999).

L'indennità può essere corrisposta unicamente al personale, individuato con atto formale del dirigente, che svolga attività continuativa a contatto con il pubblico in maniera differenziata che comporta disagio valutato dal dirigente.

Indennità per specifiche responsabilità - art.6 del CCDI 05.12.2013 (art.17, comma 2, lett. f) e i) del CCNL 1/04/1999) La regolamentazione è così modificata dall'ipotesi sottoscritta il 06/10/2015.

I compensi per responsabilità riferite a personale di cat.B e C derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile /anagrafe/elettorale sono stabiliti fino a € 300,00.

Ai sensi dell'art. 17 lett. f) del CCNL 01/04/1999, viene riconosciuta al personale appartenente alla categoria D responsabile di servizio l' indennità di responsabilità, con riferimento al coordinamento di almeno due operatori e affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi. L'indennità potrà essere riconosciuta al personale di categoria C nel caso in cui nel servizio non siano presenti dipendenti di cat.D.

- La somma disponibile per la contrattazione viene ripartita in modo da assicurare la quota prevalente delle risorse al trattamento economico collegato alla performance. La quota del 60% è destinata ai compensi di produttività collegati alla performance individuale e organizzativa e la quota del 40% alle indennità per specifiche responsabilità e disagio ed alle altre indennità (turno, reperibilità, rischio, maneggio valori).
- Tutti i risparmi risultanti dagli istituti contrattuali relativi all'anno 2015, confluiranno nel fondo del prossimo anno ai sensi dell'art.17, comma 5 del CCNL 01/04/1999.
- Per quanto non regolato dal presente contratto si rinvia al contratto collettivo in vigore nell'ente e sottoscritto il 5/12/2013.



- B) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo
Allegato 1 Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri del CCDI le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	€ 160.998,98
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	€ 92.000,00
Art. 17, comma 2, lett. e), f) e i) – indennità di disagio e per specifiche responsabilità	€ 14.988,45
Totale	€ 267.987,43

* 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 nei riguardi del personale si applica il nuovo sistema di valutazione del personale predisposto in conformità ai principi del DLgs nr.150/2009, approvato con deliberazione della Giunta Comunale nr.108 del 25/07/2013 e modificato con deliberazione della Giunta Comunale nr.2 del 08/01/2015.

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche.

Le progressioni orizzontali sono state corrisposte al personale sulla base di criteri selettivi fissati all'art.10 del CCDI sottoscritto il 13/04/2001 ed applicate fino all'anno 2006.

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

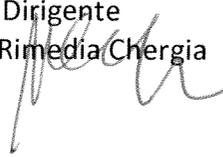
Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività, per la realizzazione di processi di miglioramento previsti nella deliberazione della Giunta Comunale nr.140 del 04/08/2015 di approvazione del PEG, del piano dettagliato degli obiettivi e del piano delle performance dell'anno 2015 ci si attende un incremento della produttività del personale con particolare riferimento agli obiettivi di performance organizzativa tesi all'individuazione di strumenti operativi ed organizzativi che assicurino la trasparenza dell'azione amministrativa e gli adempimenti in materia di anticorruzione, l'accesso diretto/telematico da parte dei cittadini ai documenti ed ai servizi dell'ente e strumenti, la realizzazione del controllo strategico.



G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Dalla Sede Municipale 17/11/2015

Il Dirigente
Dr.ssa Maria Rimedia Chergia



\\SANNATI\ufficio personale\ufficio personale\Sindacati\Accordi Aziendali\CDI 2015\Relazione illustrativa tecnico-finanziaria CDI definitiva anno 2015.doc