

COMUNE DI GUSPINI
(Provincia del Sud Sardegna)

Contratto collettivo decentrato integrativo normativo triennio 2017/2019

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	Pre-intesa: 19 dicembre 2016 C.C.D.I. normativo definitivo: 19 dicembre 2016 (le parti concordano di approvare l'ipotesi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo 2017/2019 il quale si intende definitivamente approvato in assenza di modifiche da parte della Giunta Comunale in sede di ratifica).	
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2017/2019	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Dr.ssa Maria Domenica Areddu Segretario Generale Responsabile del Personale: Dr.ssa Simonetta Usai Parte Sindacale: Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.): Scanu Stefano – Serpi Massimiliana – Pani Bruno – Matta Eusebia – Spano Caterina Margherita Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria: U.I.L./EE.LL: Sollai Mario C.I.S.L./FPS: Mereu Pier Luigi C.G.I.L./FP: Ercole Colombo _____ Segretario Verbalizzante - Capo Servizio del Personale: Dr. Gianluca Meloni	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Materie demandate alla contrattazione decentrata nei limiti fissati dal D.Lgs. 165/2001, con esclusione di quelle legate all'utilizzo annuale delle risorse decentrate, in particolare le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, del CCNL 01.04.1999.	
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? Si, con esito positivo in data 21 dicembre 2016 con verbale n°33, agli atti del Servizio del Personale
		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	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Con deliberazione di G.C. n°124 del 28 giugno 2016 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione per il periodo 2016/2018 nel quale è stato inserito il piano dettagliato degli obiettivi da assegnare ai responsabili dei servizi per la loro attuazione

comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>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? Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è stato approvato con delibera di G.C. n°22 del 15 febbraio 2016 ed è stato pubblicato sul sito internet istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" – "Disposizioni Generali".</p>
	<p>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, l'Amministrazione garantisce la trasparenza dell'azione amministrativa provvedendo alla pubblicazione ed all'aggiornamento della sezione del sito internet istituzionale "Amministrazione trasparente".</p>
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009? Ai sensi dell'art. 17 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di G.C. n°120 del 23 luglio 2015, la misurazione della performance organizzativa e individuale, avviene attraverso il controllo di gestione, ed in particolare grazie al Referto del Controllo di Gestione che viene trasmesso all'OIV (Nucleo di Valutazione) che ne prende atto in sede di valutazione delle Posizioni Organizzative.</p>
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

- art.1 – l'articolo identifica le disposizioni preliminari
- art.2 – l'articolo identifica il quadro normativo ed il campo di applicazione
- art.3 – l'articolo identifica l'ambito di applicazione, la durata, la decorrenza e la disciplina transitoria. In particolare la decorrenza giuridica ed economica del CCDI è fissata al **1 gennaio 2017**
- art.4 – l'articolo identifica la composizione delle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale
- art.5 – l'articolo identifica le regole per la convocazione delle riunioni di delegazione trattante
- art.6 – l'articolo identifica le norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali
- art.7 – l'articolo identifica le relazioni sindacali
- art.8 – l'articolo identifica il protocollo delle relazioni sindacali
- art.9 – l'articolo identifica l'informazione
- art.10 – l'articolo identifica la concertazione
- art.11 – l'articolo identifica la contrattazione
- art.12 – l'articolo identifica i diritti di informazione e concertazione a livello territoriale
- art.13 – l'articolo identifica le assemblee sindacali del personale
- art.14 – l'articolo identifica le agibilità sindacali
- art.15 – l'articolo identifica la formazione e l'aggiornamento professionale
- art.16 – l'articolo identifica le prestazioni di lavoro straordinario
- art.17 – con questa norma vengono disciplinati i criteri per l'utilizzo del lavoro straordinario
- art.18 – con questa norma vengono disciplinati i criteri per l'utilizzo della banca delle ore
- art.19 – l'articolo chiarisce che annualmente si provvede a definire l'ammontare delle risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività. La norma non ha contenuto economico o finanziario ed è rispettosa dei dettami contrattuali e normativi. Stabilisce anche la destinazione per la realizzazione di obiettivi individuati con provvedimenti di indirizzo della Giunta Comunale
- art.20 – Si dà atto di quali siano gli strumenti di premialità individuati nell'Ente
- art.21 – con questa norma vengono stabiliti i criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie
- art.22 – con questa norma vengono stabiliti gli oneri procedurali per l'integrazione del fondo ex art. 15 comma 2 del ccnl 1.4.99
- art.23 – con questa norma vengono stabiliti gli oneri procedurali per l'integrazione del fondo ex art. 15 comma 5 del ccnl 1.4.99

- art.24 – con questa norma vengono stabiliti i criteri per l'erogazione dei compensi finalizzati all'incentivazione di prestazioni o di risultato previsti da specifiche disposizioni di legge
- art.25 – con questa norma vengono stabiliti i criteri per l'utilizzo delle risorse di cui alla legge regionale n.19/1997
- art.26 – con questa norma vengono stabiliti i criteri per l'erogazione del premio di efficienza
- art.27 – con questa norma vengono stabiliti i criteri per l'erogazione dei premi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione della spesa
- art.28 – con questa norma vengono stabiliti i criteri per l'erogazione dei compensi derivanti da proventi da sponsorizzazioni
- art.15, comma 1, lett. d) del ccnl 1.4.1999
- art.29 – con questa norma vengono stabiliti i sistemi premianti sulla base del vigente sistema di misurazione delle performance del personale dei livelli
- art.30 – con questa norma vengono stabiliti i criteri per la determinazione e attribuzione degli obiettivi di performance in assenza di peg o mancata approvazione del bilancio
- art.31 – l'articolo identifica l'erogazione dei buoni pasto con richiamo alla disciplina contenuta nel relativo regolamento da adottare.
- art.33 – con questa norma viene disciplinata l'applicazione dell'indennità di rischio
- art.35 – con questa norma viene disciplinata l'applicazione dell'indennità maneggio valori
- art.36 – con questa norma viene disciplinata l'applicazione dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno - festivo
- art.37 - con questa norma viene disciplinata l'applicazione delle indennità per specifiche responsabilità
- art.38 – con questa norma viene disciplinata l'applicazione delle indennità per particolari responsabilità
- art.39 – l'articolo identifica l'attribuzione delle progressioni orizzontali con richiamo alla disciplina contenuta nel relativo regolamento da adottare
- art.40 - l'articolo identifica l'attribuzione delle forme di incentivazione di cui all'art.113 del d.lgs. n.50/2016 con richiamo alla disciplina contenuta nel relativo regolamento da adottare
- art.41 – l'articolo identifica l'attribuzione degli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI
- art.42 – con questa norma vengono stabiliti i criteri per l'erogazione dei compensi sui condoni edilizi
- art.43 – con questa norma viene disciplinata l'erogazione del salario accessorio al personale a tempo determinato, con contratto di formazione lavoro, con contratto di somministrazione
- art.44 – con questa norma viene disciplinata la partecipazione del personale comandato o distaccato
- art.45 – con questa norma viene disciplinata la partecipazione del personale parzialmente utilizzato dalle unioni dei comuni e per i servizi in convenzione
- art.46 – con questa norma viene disciplinata la partecipazione del personale in distacco sindacale
- art.47 – l'articolo identifica la prevenzione e sicurezza nell'ambiente di lavoro
- art.48 – l'articolo identifica il comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
- art.49 – l'articolo contiene le norme finali relative alla procedura di sottoscrizione definitiva del CCDI e della sua efficacia.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato che contiene solo le regole per il triennio.

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti. Con la sottoscrizione definitiva del presente CCDI cessano gli effetti del precedente CCDI quadriennio 2006-2009.

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

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come contenuti nel sistema di valutazione in vigore nell'Ente. In particolare il sistema di valutazione individuale incide sia sulla corresponsione dei premi incentivanti, sia sulla corresponsione delle indennità di risultato, sia sulla attribuzione di progressioni economiche orizzontali.

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

Lo schema di CCDI contempla la possibilità di nuove progressioni economiche orizzontali. Annualmente, in sede di contrattazione decentrata relativa alla destinazione del fondo, viene stabilito l'ammontare delle risorse destinate a nuove P.E.O. e si procede alla loro assegnazione tenendo conto degli esiti dei processi di valutazione e misurazione della performance.

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

Trattandosi di un contratto di tipo normativo, non si avranno effetti particolari connessi agli strumenti di programmazione gestionale. Si deve però evidenziare che la sottoscrizione del contratto porterà sicuramente dei benefici di benessere organizzativo, dando un quadro stabile alla situazione lavorativa del personale dipendente e dell'Ente.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Guspini, 20 dicembre 2016

Il Responsabile del Personale
F.to Dr.ssa Simonetta Usai