

**UNIONE DEI COMUNI
DEL PARTEOLLA E BASSO CAMPIDANO
(Provincia di Cagliari)**

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 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 19.12.2016 Contratto enti locali
Periodo temporale di vigenza		Anno/01/01/2016-31/12/2016 parte economica
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Galasso Margherita – Direttore Generale Componenti Michelangelo Sotgiu, Comandante Polizia Locale Componenti Cardia Cinzia Responsabile del Settore Economico – Finanziario. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, (Siapol) Firmatarie della preintesa: _CGIL - SIAPOL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2016. b) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettera, f) del CCNL 31.3.1999;
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 Sì, in data 20.12.2016 Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? L'organo di controllo ha effettuato i seguenti rilievi:
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato in data 03.10.2016 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? Il programma è in fase di approvazione 13.02.2014 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 dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 Il Nucleo di valutazione ha validato la relazione/verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PDP-PDO-PEG)

		<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 Il Nucleo di valutazione ha validato la relazione/verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PDP-PDO-PEG)</p>
<p>Eventuali osservazioni =====</p>		

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
(vengono introdotte alcune descrizioni a titolo esemplificativo)

Articolo 1 viene identificato l'ambito di applicazione

Articolo 2 viene indicata durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione

Articolo 3 vengono quantificazione le risorse decentrate

Articolo 6 viene determinato della massa salariale

Articolo 7 viene specificata la valutazione della prestazione

Articolo 8 viene specificata la corresponsione del premio di produttività

Articolo 9 viene disciplinata l'indennità di rischio

Articolo 10 viene disciplinata l'indennità di turno

Articolo 11 viene disciplinata l'indennità di reperibilità

Articolo 12 indennità di disagio

Articolo 13 vengono disciplinate le specifiche responsabilità art. 17 comma secondo lettera f) per le categorie b-c-d

Articolo 14 vengono disciplinate le specifiche responsabilità di cui all'art. 17 lett. i) per le categorie b-c-d;

Articolo 15 viene disciplinata l'indennità di maneggio valori

Articolo 16 disciplinato utilizzo economie

Articolo 17 viene disciplinata la costituzione e ripartizione degli incentivi previsti dall'art. 92 del d.lgs.12/04/2006 n. 163 e s.m.i.

Articolo 18 disposizioni preliminari

Articolo 19 individuati i tempi e modalità applicative per la progressione orizzontale della carriera

Articolo 20 viene disciplinata l'applicazione delle pari opportunità

Articolo 21 viene previsto l'adozione di linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro

Allegato 1 Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo.

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	€. 16.284,91
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	€.26.862,99
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	€. 32.550,00
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	€. 6.100,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	
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	€. 12.750,00
Somme rinviate	
Altro	
Totale	€. 94.547,90

* 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 verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 23 del 03.08.2011)

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

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

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

