

# COMUNE DI SAN TEODORO

DIREZIONE DEL PERSONALE

---

☎ \* ..... ☎ ..... \* ✉ segretario@.....it

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

2015-2017

- PARTE NORMATIVA -

PREINTESA SIGLATA IN DATA 30/12/2015

---

L'art. 40, comma 3-sexies, del decreto legislativo n. 165/2001 dispone che *“A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1”*.

Le relazioni, secondo la normativa vigente in essere, sono finalizzate:

- a supportare la delegazione trattante di parte pubblica con uno strumento uniforme di esplicitazione e valutazione dei contenuti del contratto sottoposto a certificazione;
- a supportare gli organi di controllo con un omogeneo piano di verifica della certificazione degli atti della contrattazione integrativa, rendendo organici e sequenziali i diversi aspetti del controllo;
- a fornire al cittadino / utente, che ha accesso a tali atti nella sezione trasparenza del sito web delle diverse Amministrazioni, la piena visibilità e confrontabilità dei contenuti esplicativi degli accordi stipulati in sede integrativa.

La redazione della relazione illustrativa e della relazione tecnico-finanziaria deve essere redatta in modo da rendere comprensibile - anche al cittadino - e verificabile - in particolare dall'Organo di controllo chiamato alla certificazione - ogni modulo, sezione, voce o sottovoce di cui è composta.

#### *Sintesi dello schema di relazione tecnico-finanziaria*

---

La relazione tecnico-finanziaria sull'utilizzo delle risorse previste nel Fondo per la contrattazione integrativa è suddiviso in quattro moduli:

1. Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa
2. Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa
3. Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa
4. Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Per quanto attiene la relazione tecnico-finanziaria *de quo* si rinvia agli accordi annuali sull'utilizzo delle risorse di cui trattasi.

La relazione illustrativa è composta di due distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili

*Relazione illustrativa*

---

Per la redazione della Relazione Illustrativa si è fatto riferimento oltreché all'allegato alla circolare del 19 luglio del 2012, n° 25 della Ragioneria Generale dello Stato, anche alle circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2010, n. 7, Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale n. 163 del 15 luglio 2010 nonché alle lettere circolari: n.1 del 17 febbraio 2011 (Applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Intesa del 4 febbraio 2011. Decorrenze); n.7 del 5 aprile 2011 (Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: chiarimenti applicativi).

---

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge	
Data di sottoscrizione	
Periodo temporale di vigenza	2015 – 2017
	Presidente: Dott. ssa Graziella Petta
	Componente: Valter Varruciu
	Componente: .....
	CGIL: Sig. ra Luisella Maccioni
	CISL: .....
	CSA Sig. Agostino Decandia
	RSU
	Nominativi
	Margherita Lecca
	Andrea Mura
Soggetti destinatari	Personale - inquadrato nelle categorie A – B – C – D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale - dipendente del Comune.

## Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Art. 1 Disposizioni Preliminari Art. 3 Vigenza e sfera di applicazione Art. 4 Relazioni Sindacali Art. 5 Protocollo delle Relazioni Sindacali Art. - 6 - Svolgimento delle Trattative Art. - 7 - Gestione del rapporto di lavoro Art. - 8 - Interpretazione Autentica Art. - 9 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali Art. - 10 - Forme di incentivazione Art. - 11 - Criteri generali per la costituzione del Fondo Art. - 12 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie Art. - 13 - Oneri procedurali per l'integrazione del fondo ex art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.99 Art. - 14 - Oneri procedurali per l'integrazione del fondo ex art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.99 Art. -15- Compensi finalizzati all'incentivazione di prestazioni o di risultato previsti da specifiche disposizioni di legge Art. - 16 - Disciplina integrazione e utilizzo risorse Legge Regionale n° 19/1997 Art. -17- Disciplina del premio di efficienza Art. - 18- Premi derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione della spesa Art. -19- Compensi derivanti da proventi da sponsorizzazioni art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999 Art. -20- Incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI Art. - 21 -Compensi Condoni Edilizi Art. - 22 - Principi generali Art. - 23 - Principi generali Art. - 24 - Indennità di rischio Art. - 25 - Compensi per attività disagiate Art. - 26 - Indennità di maneggio valori Art. - 27 - Indennità per Specifiche Responsabilità Art. - 28 - Indennità per particolari responsabilità Art. - 29 - Attività svolte in regime di turnazione Art. - 30 - Indennità di Reperibilità Art. - 31 - Salario accessorio del personale assunto con contratti flessibili e con contratti a tempo parziale Art. - 32 - Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario del personale turnista o del personale interessato da orari plurisettimanali (o multiperiodali Art. - 33 - Lavoro Straordinario Art. -34 - Criteri per l'utilizzo del fondo lavoro straordinario Art. - 35 - Banca delle ore Art. - 36 - Telelavoro Art. - 37 - Principi Generali del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance Art. - 38 - Standard dei Servizi Art. - 39 - Sistemi Premiati Art. - 39 Bis - Sistemi Premiati Art. - 40 - Formazione e Aggiornamento Professionale Art. - 41 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro Art. - 42 - Modalità di gestione delle eccedenze di personale Art. -43 - Istituzione del Comitato Unico di Garanzia

## Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: SI__NO__</p> <p>Se si in data: ____/____/2015</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:</p>
<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>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. L'ente ha approvato il piano degli obiettivi di performance con Delibera di Giunta Comunale n. 83 del 13.10.2015-</p> <p>Si è provveduto ad adottare, con delibera G.C. Delibera n. 5 del 30.01.2015, l'aggiornamento al Programma Triennale della Trasparenza ed Integrità così come previsto dall'art. 10 cc. 1,2,3 del Dlgs 33/2013.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013.</p> <p>L'organo di valutazione ha effettuato la rendicontazione sulla gestione del ciclo della performance conformemente al disposto di cui al d.lgs. n. 150/2009 relativamente al 2014 in data 18.12.2015, mentre sul 2015 la validazione della relazione sulla performance dovrà essere effettuata entro il 30 giugno 2016.</p>

Rispetto dell'iter  
adempimenti procedurale  
e degli atti prepedutici e successivi alla contrattazione

Eventuali osservazioni

In questa parte vengono illustrati i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale. L'art. 1 contiene delle disposizioni preliminari che specificano che le norme contenute nel CDIA non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali e non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate. L'art. 2 disciplina le modalità di verifica dell'attuazione del contratto e specifica che con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica. L'art. 3 delimita la vigenza e la sfera di applicazione del contratto specificando che lo stesso si applica a tutto il personale - inquadrato nelle categorie A - B - C - D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale - dipendente del Comune. L'art. 4 disciplina le modalità di convocazione delle parti e specifica che i soggetti sindacali devono essere tutti formalmente convocati, fermo restando che l'eventuale assenza di uno di loro alla riunione, purché regolarmente convocati, non preclude l'avvio e lo svolgimento dei lavori negoziali eccezion fatta per le RSU. L'art. 5 disciplina le sessioni negoziali e le relative modalità di esperimento e verbalizzazione delle sessioni negoziali. L'art. 6 disciplina lo svolgimento delle trattative annuali per la ripartizione delle risorse accessorie del Fondo per le politiche del personale e per la produttività fissando tempistiche e modalità. L'art. 7 riguarda la gestione del rapporto di lavoro del proprio personale nel rispetto della disciplina dei CCNL nonché di quella definita in sede di contrattazione decentrata integrativa per gli aspetti a quest'ultima demandati. L'art. 8 riguarda la disciplina per la gestione delle controversie sull'interpretazione contratto decentrato. L'art. 9 rinvia alla prima sessione negoziale successiva alla sottoscrizione definitiva del contratto, l'individuazione, in caso di sciopero, dei servizi pubblici essenziali, prestazione e i contingenti di personale adibiti. L'art. 10 individua le forme di incentivazione e costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività. L'art. 11 definisce i criteri generali per la costituzione del fondo politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, secondo la disciplina, rispettivamente, degli artt. 14 e 15 del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni e degli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2004 s.m.i. L'art. 12 individua i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie di cui al precitato fondo. L'art. 13 definisce gli oneri procedurali per l'integrazione del fondo ex art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.99. L'art. 14 definisce gli oneri procedurali per l'integrazione del fondo ex art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.99. L'art. 15 individua e disciplina le modalità di utilizzo dei compensi finalizzati all'incentivazione di prestazioni o di risultato previsti da specifiche disposizioni di legge. L'art. 16 disciplina le modalità di quantificazione e di utilizzo delle risorse destinate dalla Legge Regionale 23 maggio 1997, n. 19 *Contributo per l'incentivazione della produttività, la qualificazione e la formazione del personale degli enti locali della Sardegna* come modificata dall'art. 10 della Legge Regionale n° 2 del 29 Maggio 2007. L'art. 17 reca la disciplina del premio di efficienza di cui all'art. 27 del d.lgs. n. 150/2009. L'art. 18 reca la disciplina sulle modalità di incrementare le risorse dedicate alla contrattazione integrativa tramite processi di riorganizzazione, ristrutturazione e riqualificazione della spesa. L'art. 19 disciplina l'utilizzo dei compensi derivanti da proventi da sponsorizzazioni art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999. L'art. 20 riguarda gli Incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI. L'art. 21 riguarda la quantificazione e le condizioni per l'erogazione dei compensi per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria. L'art. 22 definisce i principi generali da seguire nell'utilizzo dell'istituto delle progressioni economiche. L'art. 23 individua i principi generali per l'attribuzione delle indennità afferenti alle prestazioni disagiate e per specifiche o particolare responsabilità. L'art. 24 reca la disciplina di dettaglio per l'individuazione delle prestazioni che comportano esposizione a rischio pregiudizievole per la salute con conseguente attribuzione dell'indennità di rischio. L'art. 25 reca la disciplina di dettaglio per l'individuazione delle prestazioni che comportano disagio con conseguente attribuzione dell'indennità di disagio. L'art. 26 reca la disciplina di dettaglio per il

riconoscimento e l'attribuzione della indennità di maneggio valori. L'art. 27 reca la disciplina di dettaglio per il riconoscimento e l'attribuzione della indennità per specifiche responsabilità. L'art. 28 reca la disciplina di dettaglio per il riconoscimento e l'attribuzione della indennità per particolari responsabilità. L'art. 29 disciplina l'istituto dei servizi svolti in regime di turnazione. L'art. 30 reca la disciplina di dettaglio per il riconoscimento e l'attribuzione della indennità di Reperibilità. L'art. 31 reca la disciplina per il riconoscimento del trattamento accessorio per personale assunto con contratti flessibili e con contratti a tempo parziale. L'art. 32 definisce le Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario del personale turnista o del personale interessato da orari plurisettemanali (o multiperiodali). L'art. 33 reca la disciplina di dettaglio per l'attribuzione e il riconoscimento della maggiorazione per prestazioni lavorative in regime di Lavoro Straordinario. L'art. 34 reca i Criteri per l'utilizzo del fondo lavoro straordinario. L'art. 35 disciplina l'istituto della Banca delle Ore finalizzata a compensare il lavoro straordinario tramite: a) retribuzione; b) o come riposi compensativi può essere istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore. L'art. 36 disciplina l'istituto del telelavoro di cui all'art. 1 del CCNL 14.09.2000, nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70. L'art. 37 definisce i Principi Generali del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance. L'art. 38 individua la modalità di attribuzione di default di obiettivi afferenti agli standard di servizio. L'art. 39 e 39 bis definiscono i sistemi premianti legati al conseguimento degli obiettivi di performance. L'art. 40 riguarda la formazione e l'aggiornamento professionale. L'art. 41 riguarda la prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro. L'art. 42 riguarda le modalità di gestione delle eccedenze di personale. L'art. 43 riguarda l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità

#### C) effetti abrogativi impliciti

---

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del contratto precedente dell'Ente.

#### 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. N. 2 del 12.01.2012).

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

---

Lo schema di CDIA è coerente 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.

---

Dalla sottoscrizione del contratto, ci si attende un miglioramento della qualità dei servizi, un maggior coinvolgimento di tutto il personale nel perseguire la mission dell'ente nonché incremento della produttività del personale

#### G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

---

Comune di San Teodoro li 30.12.2015

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

