



**COMUNE DI CAPOTERRA**  
**Provincia di Cagliari**

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria  
al contratto integrativo anno 2016**  
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

## PARTE I: La relazione illustrativa

### 1.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

#### Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>		20-12-2016
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anno 2016
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): segretario generale e i responsabili capisettore  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):CGIL,CISL UIL  Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):RSU Uil, Cisl,Cgil
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate</li> <li>2. Fattispecie di prestazioni di lavoro che comportano esposizione continua e diretta a rischi</li> <li>3. Indennità di maneggio valori e relativa parametrizzazione</li> <li>4. Criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità di specifiche responsabilità</li> <li>5. Criteri integrativi di valutazione per le progressioni orizzontali</li> <li>6. Criteri generali di ripartizione relativi alle finalità di cui ball'art.17 c.2 lett.a ( compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi)</li> <li>7. Criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge</li> <li>8. Riduzione dell'orario di lavoro</li> <li>9. Banca delle ore</li> <li>10. Linee guida per le pari opportunità</li> <li>11. Linee di indirizzo per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro</li> </ol>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si, in data 15 -12-2016
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Nessun rilievo
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? E' stato adottato unitamente al PEG con deliberazione della giunta comunale n°99 del 10-08-2016

	<b>comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Si – Delibera di G.C n. 05 del 20.01.2016
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Si. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Si' in data 18-05-2016.
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## ***1.2 - 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 Integrativo di riferimento prevede (indicare le materie oggetto di contrattazione):

1. Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate
2. Fattispecie di prestazioni di lavoro che comportano esposizione continua e diretta a rischi
3. Indennità di maneggio valori e relativa parametrizzazione
4. Criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità di specifiche responsabilità
5. Criteri integrativi di valutazione per le progressioni orizzontali
6. Criteri generali di ripartizione relativi alle finalità di cui ball'art.17 c.2 lett.a ( compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi)
7. Criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge

### b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2016 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

#### **CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:**

#### **- INDENNITA':**

<i>INDENNITA': TURNO</i>
--------------------------

- *descrizione:*L'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative e di servizio funzionali, ha istituito turni giornalieri di lavoro nel settore di polizia municipale. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, sono attuati nel settore di polizia municipale che prevede un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
- *Importo previsto nel fondo* € 22.957,00
- *Riferimento alla norma del CCNL:* art. 22 del CCNL 14-09-2000
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale:* indennità non disciplinata dal CDI, ma dal CCNL
- *criteri di attribuzione:* l'indennità è corrisposta in relazione alla effettiva presenza in servizio e in presenza delle condizioni previste dall'art. 22 del CCNL 14-09-2000
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività:* garantire un servizio di polizia municipale più ampio e articolato in termini temporali alla collettività

#### INDENNITA': REPERIBILITA'

- *descrizione:* Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di L.20.000(€ 10,23) per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art.15 del CCNL dell'1.4.1999. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
- *Importo previsto nel fondo* € 21.309,83
- *Riferimento alla norma del CCNL:* art. 23 del CCNL 14-09-2000 e art. 11 del CCNL 05-10-2000
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale:* indennità non disciplinata dal CCDDII, ma dal CCNL
- *criteri di attribuzione:* in base ai turni prestabiliti, all'effettivo collocamento in reperibilità e secondo quanto disposto dall'art. 23 del CCNL 14-09-2000.
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività:* garantire il pronto intervento nelle aree individuate dall'Ente ( servizio idrico e protezione civile) .

#### INDENNITA' RISCHIO

- *descrizione:* nel contratto decentrato sono state individuate le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, e sono assicurate comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente. Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un' indennità mensile di € 30. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.
- *Importo previsto nel fondo* € 2.393,45
- *Riferimento alla norma del CCNL:* art. 37 CCNL 14-09-2000 e art. 11 del CCNL 22-01-2004
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale:* art. 6
- *criteri di attribuzione:* continua e diretta esposizione ai rischi individuati nel CDI e presenza in servizio
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività:* garantire alla collettività quei servizi che, per i lavoratori, comportano i rischi pregiudizievoli per la salute, per i quali è prevista la suddetta indennità.

#### INDENNITA'per "MANEGGIO VALORI"

- *descrizione:* Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono variare da un minimo di L. 1000(€ 0,51) a un massimo di L.3000( 1,54). Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.
- *Importo previsto nel fondo € 1.290,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 36 del CCNL 14-09-2000*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 6 del CDI*
- *criteri di attribuzione: il personale destinatario deve essere adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa e presenza in servizio.*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: compensare le responsabilità e i rischi derivanti dal maneggio di valori di cassa .*

#### INDENNTA'per "SPECIFICHE RESPONSABILITA' "

- *descrizione:* compensare in misura non superiore a € 2500 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999.
- *Importo massimo previsto nel fondo € 3.263*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL del 01/04/1999, come modificato dall'art. 7 c. 1 del CCNL del 9/5/06.*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 6 del CDI*
- *criteri di attribuzione: esercizio di particolari responsabilità individuate dalla contrattazione decentrata; obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all' interesse specifico per la collettività:compensare la responsabilità derivante dall'esercizio di particolari responsabilità*

#### - ALTRE DESTINAZIONI:

#### INCENTIVI PROGETTAZIONI LAVORI PUBBLICI - COMPENSI PER L'AVVOCATURA"

- *descrizione e criteri di remunerazione:* trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali .
- *Importo € 42.352(compensi per progettazioni interne e per funzioni tecniche)*
- *Importo € 16.102(compensi per l'avvocatura interna)*
- *Importo € 500(compensi per i messi notificatori)*
- *Riferimento alla norma del CCNL:art 15.c1 lett.k: art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 per compensi progettazioni (fino al 18/08/2014); art. 13-bis D.L. n. 90/2014 per compensi fondo progettazione e innovazione (dal 19/08/2014 al 18-04-2016) e art 113 D.lgs n.50/2016(dal 19-04-2016); Art.27 del CCNL 14-09-2000 per l'avvocatura. Art. 54 del CCNL 14-09-2000 per il compenso per messi notificatori.*

#### c) Gli effetti abrogativi impliciti

Le norme dei contratti integrativi precedenti si intendono abrogate per effetto della stipula del nuovo Contratto Integrativo di riferimento della presente relazione tecnico finanziaria.

#### d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

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 definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 213 del 28.12.2012, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in data 28.12.2012.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche*

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCDI 2016, possono essere così riassunti: Le progressioni economiche orizzontali sono assegnate in modo selettivo. Possono esserne destinatari una quantità limitata con riferimento ai dipendenti delle singole categorie che hanno i requisiti per potervi partecipare.

Le graduatorie sono formulate sulla base, per la metà, della valutazione ottenuta nell'ultimo anno e, per l'altra metà, della somma delle valutazioni ottenute nei due anni precedenti. Il peso della valutazione delle competenze professionali viene raddoppiato. A parità di punteggio la preferenza va alle competenze professionali e, in caso di ulteriore parità, ai comportamenti organizzativi.

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 213 del 28.12.2012; il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

In ogni caso, il Contratto Integrativo di riferimento non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2016.

f) Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009 :

Ai sensi dell'art. 23 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita in data 28.12.2012, con deliberazione della giunta comunale n°213, la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, il piano della performance è stato approvato unitamente al PEG 2016 con deliberazione della giunta comunale n°99 del 10-08-2016, in base alla disciplina normativa vigente.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

Capoterra, 02-12-2016

la responsabile del settore del Personale  
F.to Dott.ssa M.Rita Ucheddu