



COMUNE DI SAMASSI

(Provincia Sud Sardegna)

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 _2021_.

Relazione illustrativa

Premessa

La presente relazione è redatta ai sensi dell'art. 8 del ccnl 21/05/2018 e dell'art. 40 bis comma 1 del D. Lgs. 165/2001, in base ai quali, al fine di perfezionare il contratto collettivo decentrato integrativo, occorre che l'ipotesi di contratto sottoscritta dalle parti sia trasmessa all'organo di revisione per un parere di compatibilità e, successivamente, all'organo di governo dell'Ente che autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla firma definitiva. Successivamente l'Ente trasmette il contratto all'ARAN.

I contenuti della stessa tendono a favorire sia la valutazione di merito sulle scelte negoziali da parte della giunta comunale, sia la corretta certificazione dei costi da parte dell'Organo di Revisione, pertanto la stessa si sostanzia in una illustrazione dei contenuti più strettamente di merito delle scelte negoziali decentrate operate e viene completata con la illustrazione delle risorse decentrate disponibili e delle relative modalità di utilizzazione per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo.

Con deliberazione della G. Com.le:

- n. 140 del 12.11.2018 è stata valutata positivamente l'opportunità di aderire alla gestione associata del servizio di contrattazione territoriale unitaria allo scopo di uniformare le trattative tra i diversi comuni dell'Unione dei Comuni "Terre del Campidano";

- n. 105 DEL 18.10.2021 sono state fornite le linee di indirizzo alla delegazione trattante per l'avvio della contrattazione decentrata per l'anno 2021,

Specificatamente per l'esercizio in corso, si evidenzia pertanto che il "fondo 2021" è stato mantenuto entro il limite quantificato per il fondo 2016 e che non sono state operate ulteriori riduzioni conseguenti ad intervenute cessazioni tenuto conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente;

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

Data di sottoscrizione	1) CCDI del 2002 per la parte normativa e ss.mm.ii. per le parti ancora applicabili 2) Ripartizione fondo 2021 - Preintesa _01/12/2021_
Periodo temporale di vigenza	Anno/i - 1) sino a nuova stipula - 2) __2020__
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente _Dott.ssa Cristina Corda Componenti _Dott.ssa Patricia Fenu – Dr.ssa Massetti Luisella_ Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali RSU: Setzu Marta – Lilliu Emilio Firmatarie della preintesa: RSU - C.G.I.L. FP - UIL Fed. Poteri Locali_ - C.S.A._ Firmatarie del contratto:Pier Luigi Mereu- Mario Sollai

Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno _2021_. b) =====.
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/No in data _____
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. _____ nessun rilievo _____
		Con Del. G.C. n.44 del 21.04.2021 è stato adottato il PEG e il Piano degli obiettivi di performance 2021, con individuazione di obiettivi di performance individuale e organizzativa strategici e/o di miglioramento.
		Con Del. G.C. 36 DEL 31.03.2021 è stato adottato il Programma triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza per il triennio 2021-2023.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Ai sensi del D.Lgs. n.33/2013 e ss.mm.ii. nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'ente sono contenute le informazioni richieste, come da attestazione del Nucleo di Valutazione al 31.05.2021 che evidenzia un buon livello di pubblicazione auspicando comunque una costante implementazione dei dati in base alle novità introdotte dal D.Lgs 97/2016. L'amministrazione ha garantito la massima trasparenza in ogni fase di gestione del ciclo delle performance attraverso la pubblicazione del Codice Disciplinare, Recapiti delle PO, Tasso Assenze e presenze, Contrattazione decentrata, Sistema di Valutazione delle performance, Piano delle Performance, Relazione finale sui risultati di performance annuale, Piano Azioni Positive, Organigramma, CV Nucleo di Valutazione e Segretario Comunale, nonché delle altre informazioni richieste dalle griglie predisposte da ANAC, in materia di trasparenza e prevenzione dell'illegalità, ecc. <u>con un indice di conformità globale pari al 93%</u>
	Con deliberazione della G.C.N. 124 del 22.11.2021 è stata approvata la relazione finale sulla performance anno 2020 a seguito della validazione della stessa da parte del Nucleo di Valutazione, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 14, comma 4, lett. c), e comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009, come da attestazione riportata nell'apposito verbale n.6/2021	
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)

L'ipotesi di contratto integrativo, sottoscritta il 01 dicembre 2021 concerne l'anno 2021 e definisce i criteri di utilizzo del Fondo per i trattamenti accessori di ente per il medesimo anno.

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il CCDI per l'anno 2021 è relativo esclusivamente alla ripartizione del fondo per l'anno 2021.

Le parti hanno preso atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione n. 156 DEL 26.10.2021.

L'art. 1 definisce il campo di applicazione, l'efficacia e la durata del contratto integrativo.

Il campo di applicazione è individuato nel personale non dirigente e non incaricato di posizione organizzativa in servizio presso il Comune di Samassi con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia,

La durata concerne l'anno 2021.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione decentrata - anno 2021

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

Descrizione*	Importo
1 – Indennità di condizioni di lavoro (art.70-bis, CCNL 21.05.2018) COMMA 1, lett. a) → indennità di disagio COMMA 1, lett. b) → indennità rischio COMMA 1, lett. c) → indennità maneggio	1100,00
2 – INDENNITA' DI TURNO e Maggiorazione orario notturno, festivo e festivo-notturno (art.17, c.2, lett. D CCNL 01/04/99) (art.24 CCNL 14.09.2000) - Vigili Urbani	1.750,00
3 – Reperibilità (art.24 CCNL 21.05.2018) Servizio stato civile e cimiteriale	1.600,00
4 – Indennità per specifiche responsabilità (art.70-quinquies CCNL 21.05.2018) COMMA 1 → coordinamento operai COMMA 2 → ufficiali anagrafe-stato civile + addetti protez.civile	1.200,00
5 – Risorse destinate alla performance organizzativa	20.654,21
6 – Risorse destinate alla performance individuale (art.68, c.2 CCNL 21.05.2018)	13.769,47
7 – Risorse destinate alla maggiorazione premio individuale (art.69 CCNL 21.05.2018)	
TOTALE GENERALE A PAREGGIO RISORSE DISPONIBILI	40.073,68
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art.67, c.3, lett. c) CCNL 21.05.2018: incentivi per funzioni tecniche	29.085,12
FONDO PER NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI	9.600,00
40	

C) effetti abrogativi impliciti

Sono implicitamente disapplicate le disposizioni che riguardano la contrattazione degli istituti relativi all'organizzazione del lavoro e alla gestione del rapporto di lavoro ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 ed in particolare con la modifica dell'art. 40 comma 1 del D. Lgs. 165/2001. Non si determinano effetti abrogativi impliciti per quanto riguarda la determinazione e ripartizione delle risorse finanziarie in vigore in quanto in linea con la normativa vigente.

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 e gli incentivi sono collegati ai risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione meglio elencati nell'assegnazione degli obiettivi operativi ai responsabili di servizio.

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D. Lgs. n. 150/2009.

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche in quanto il meccanismo di progressione è regolato dal CCDI precedentemente sottoscritto e necessita una verifica ed eventuale adeguamento dei criteri di attribuzione nonché di una valutazione generale sulle risorse finanziarie destinabili per tale finalità.

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 previsti nel piano degli obiettivi 2021, ci si attende un incremento della produttività del personale secondo quanto indicato nelle relative schede descrittive. Per tale motivo permane la scelta dell'amministrazione di non destinare ulteriori risorse ad istituti specifici ma mantenere una congrua quota da destinare alla produttività "individuale" e "organizzativa".

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Il fondo per il miglioramento dei servizi è stato definitivamente determinato con provvedimento del Responsabile del Servizio Personale con determinazione n. 156 del 26.10.2021;

Samassi 14/12/2021

*Il Responsabile
Ufficio Personale
F.to Dott.ssa Patricia Fenu*

