



COMUNE DI SAMASSI
(Provincia Sud Sardegna)

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
ADEGUATO AL CCNL 16.11.2022**

Premessa

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 datoriale 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 apposita di Amministrazione Trasparente del sito web delle diverse Amministrazioni, la piena visibilità e confrontabilità dei contenuti esplicativi degli accordi stipulati in sede integrativa.

La relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria devono essere redatte 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.

Struttura dello schema di relazione illustrativa

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 della 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, come modificato dal D.lgs. 74/2017, 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, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	1) Preintesa 21.11.2023
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente <u>Dott.ssa Cristina Corda</u> Componenti <u>Dott.ssa Patricia Fenu – Dr.ssa Massetti Luisella</u></p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL Gianni Zedda CISL-FP Pierluigi Mereu UIL-FPL Mario Sollai CSA Regioni e autonomie locali: Silvio Setzu RSU: Grecu Mario</p>
Soggetti destinatari	<p>Personale - inquadrato nelle Aree degli Operatori, degli operatori Esperti, degli Istruttori, dei Funzionari/E.Q. del vigente ordinamento professionale CCNL 16.11.2022, con contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale - dipendente del Comune.</p>
<u>Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge</u>	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Art. 1 - Disposizioni Preliminari; Art. 2 – Oggetto e verifiche dell'attuazione del contratto decentrato livello territoriale; Art. 3 - Vigenza e sfera di applicazione; Art. 4 - Diritti e Libertà Sindacali; Art. 5 - Diritti e Agibilità Sindacali; Art. 6 - Partecipazione dei Lavoratori; Art. 7 - Relazioni Sindacali; Art. 8 – Informazione; Art. 9 – Confronto; Art. 10 – Contrattazione; Art. 11 - Clausole di raffreddamento; Art. 12 - Interpretazione Autentica; Art. 13 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici essenziali; Art. 14 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa; Art. 15 - Condizioni all'integrazione della componente variabile del Fondo per le Risorse Decentrate; Art. 16 - Ambiti di Misurazione e Valutazione della Performance; Art. 17 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; Art. 18 - Differenziazione del premio individuale; Art. 19 - criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ; Art. 20 - Trattamenti Accessori collegati alla Performance e Procedimenti Disciplinari; Art. 21 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree; Art. 22 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche tra le aree; Art. 23 - Principi Generali; Art. 24 - Criteri generali Indennità per l'Indennità correlata a particolari condizioni di lavoro; Art. 25 - Indennità di servizio esterni di vigilanza; Art. 26 - Indennità per specifiche responsabilità; Art. 27- Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge; Art. 28 - Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative ; Art. 29 - Disciplina della retribuzione di risultato connessa agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge; Art. 30 Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro; Art. 31 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;</p>

	<p>Art. 32 - L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale; Art. 33 Attività svolte in regime di</p> <p>turnazione; Art. 34 - Elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4, del CCNL 16 Novembre 2022; Art. 35 - Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario del personale turnista o del personale interessato da orari plurisettemanali (o multiperiodali); Art. 36 - Previsione riposo compensativo in alternativa all'indennità di turno. Aran; Art. 37 - Lavoro Straordinario; Art. 38 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32 comma 3 del CCNL del 16 Novembre 2022; Art. 39 - Criteri per l'utilizzo del fondo lavoro straordinario; Art. 40 - Disciplina della "Banca delle Ore" e definizione del limite individuale annuo; Art. 41 - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1; Art. 42 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare; Art. 43 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31 del CCNL 16 Novembre 2022; Art. 44 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 16 Novembre 2022; Art. 45 - Definizione dell'indennità di funzione per il personale appartenente alla Polizia Locale.</p> <p>Allegato A - Criteri per la ripartizione degli incentivi per attività tecniche (ex art. 45 D.Lgs del 31 marzo 2023)</p>	
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<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? Sì/No in data _____</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p> <p>_____</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. 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80 con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 la pianificazione delle attività amministrative in ordine alla performance, alla trasparenza, alla prevenzione della corruzione, all'organizzazione del lavoro agile, al fabbisogno di personale e alle strategie di formazione sono unificate nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).</p>
		<p>Con Del. G.C. 49 DEL 04.05.2022 è stato adottato il P.I.A.O</p> <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di documenti informazioni secondo le disposizioni di cui al D.lgs. n.33/2013 e ss. mm. ii. e alle indicazioni ANAC contenute nell'allegato 9 (Mappa della Trasparenza) del PNA 2023.</p> <p>La Relazione sulla Performance 2022 di cui all'art. 14, comma 4 (lett. c), 5 del D.lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.lgs. n. 74/2017, e conformemente alle indicazioni contenute nelle Linee-Guida della Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per la Valutazione della Performance n. 3 di novembre 2018, è stata validata in data 11.10.2023 con verbale n. 6</p>

Eventuali osservazioni =====		

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

In questa parte vengono illustrati i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale:

L'art. 1 Disposizioni preliminari.

L'art. 2 Oggetto e verifiche dell'attuazione del Contratto Decentrato Integrativo Aziendale.

L'art. 3 Vigenza e sfera di applicazione.

L'art. 4 Diritti e Libertà Sindacali.

L'art. 5 i diritti ed agibilità sindacali.

L'art. 6 disciplina la partecipazione dei lavoratori.

L'art. 7 riguarda le relazioni sindacali.

L'art. 8 tratta l'informazione.

L'art. 9 il confronto.

L'art. 10 la contrattazione.

L'art. 11 definisce le clausole di raffreddamento.

L'art. 12 L'interpretazione autentica.

L'art. 13 le norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali.

L'Art. 14 tratta i Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

L'art. 15 le modalità consentite e condizioni necessarie per l'integrazione del fondo delle risorse decentrate.

L'art. 16 riprende l'ambito di misurazione e valutazione della performance come già definiti nella metodologia vigente nell'Ente, cui si rinvia per gli aspetti di dettaglio.

L'art. 17 tratta, in particolare, i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

L'art. 18 definisce i criteri per la differenziazione del premio individuale. I criteri relativi alle progressioni economiche o nuovi differenziali stipendiali vengono trattati dall'art. 21, mentre le progressioni verticali, in ordine ai principi generali, vengono trattati nel successivo articolo 22 nelle due fattispecie, quelle ordinarie e quelle transitorie (i cui criteri per queste ultime sono oggetto di confronto sindacale).

L'art. 19 tratta dei criteri di determinazione della retribuzione di risultato per i funzionari incaricati di E. Q.

L' Art 20 riguarda trattamenti Accessori collegati alla Performance e Procedimenti Disciplinari;

L'Art. 21 riguarda i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree;

Titolo VIII - Disciplina delle Indennità (art da 22 a 25)

Titolo IX - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art 26-27)

Titolo X - Compensi ai titolari di posizione organizzativa(art da 28 a 30)

Titolo XI - Sicurezza e qualità del lavoro art 31

Titolo XII – Innovazioni tecnologiche e organizzative (art 32-33)

Titolo XIII - Disciplina dell'orario di lavoro (art 34 a 46)

Titolo XIV - Personale di Polizia Locale Art 47 Definizione dell'indennità di funzione per il personale appartenente alla Polizia Locale

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI 2019-2021

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità, applicazione dell'art. 69 CCNL 21.5.2018 e all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale)

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con le deliberazioni della Giunta Esecutiva dell'Unione Terre del Campidano n. 16 e 17 del 13.05.2019 recanti,

rispettivamente, l'approvazione della nuova disciplina dell'area delle posizioni organizzative e l'adozione del nuovo sistema di misurazione e valutazione delle performance e della metodologia per la ~~graduazione delle responsabilità in capo ai titolari degli incarichi e la deliberazione della Giunta~~ Comunale n. 45 del 16.05.2019 di approvazione della nuova disciplina dell'area delle posizioni organizzative.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche/ Differenziali stipendiali specificatamente indicati nel CCDI

Lo schema di CCDI è coerente con il principio di selettività delle progressioni economiche/ differenziali stipendiali.

Samassi 27.11.2023

Il Responsabile
Ufficio Personale
Dott. ssa Patricia Fenu



