

Comune di NURRI

Provincia di SUD SARDEGNA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2020

– ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

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: 21/10/2020 Accordo definitivo	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020 parte economica	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Dott.ssa Atzori Anna Franca – Segretario Comunale D.ssa Barbara Cancedda - Responsabile Area Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione <i>(FP CGIL – CISL FP – UIL FPL – CSA REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI):</i>	
	Organizzazioni sindacali firmatarie: <i>RSU aziendale Geom. Giovanni Contu</i>	
Soggetti destinatari	Personale dipendente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<i>a) Utilizzo risorse decentrate anno 2020.</i>	
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? Parere Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009? Si <i>Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, insieme al Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, è unificato organicamente nel Piano esecutivo di gestione dell'ente, approvato per l'anno 2019 con deliberazione di Giunta n. 30 del 08.05.2019.</i>

	<p>accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)?</p> <p><i>Si. Con delibera di Giunta n. 15 del 28.02.2018. è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. (2018-2020) e con deliberazione G.C. n 1 del 05.02.2020 i suoi contenuti sono stati conffermati per l'annualità 2020</i></p> <hr/> <p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs. 33/2013?</p> <p><i>Si</i></p> <hr/> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Si</p> <p><i>Si precisa ad ogni buon fine che ai sensi dell'art. 10 comma 1-bis del D.Lgs. 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 74/2017 la Relazione sulla Performance può essere unificata con il rendiconto di gestione; il Nucleo di Valutazione dell'ente prende visione dei documenti consuntivi, ma trattandosi di strumenti finanziari non è tenuto a validarli.</i></p>
--	--------------------------	---

Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

Con la preintesa sottoscritta in data 21 Ottobre si è provveduto alla ripartizione del fondo salario accessorio anno 2020.

IN attuazione delle direttive impartite dall'organo esecutivo le parti hanno concordato che la parte disponibile del fondo , previa decurtazione delle somme dovute per finanziare gli istituti stabili

PEO e comparto già in godimento, venisse destinata ai seguenti istituti:

- indennità particolari posizioni di lavoro a favore all'unico operaio in servizio - come disciplinata nel vecchio CCDI –
- una quota pari a €. 3.000,00 della parte stabile disponibile al finanziamento di nuove PEO
- la somma residua della parte stabile unitamente alla parte variabile non vincolata per legge alla performance organizzativa e individuale destinando a quest'ultima il 40% delle risorse disponibili e all'interno della quota disponibile per la performance individuale il 10% è destinato a finanziare la maggiorazione del premio individuale di una unità per area

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2020 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno di applicazione degli istituti:

- € 450,00 per indennità particolari condizioni di lavoro CCDI 2018/2020
- € 3.000,00 per progressioni economiche come da criteri approvati con la CCDI 2018-2020 art. 11
- € 12.526,00 -somma residua- di cui € 5.991,00 parte stabile ed € 6.535,00 parte variabile - per la performance organizzativa e individuale secondo i criteri di cui all'art. 14 dell'accordo decentrato integrativo 2018 parte normativa
- € 0,0 per incentivi funzioni tecniche svolte nel 2020 da riconoscere in base ai criteri approvati in sede di CCDI 2018 e alle disposizioni del regolamento comunale
- € 5.597,89 per straordinario elettorale

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi delle norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.

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

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

Le Progressioni economiche orizzontali da attribuire in applicazione del CCDI sottoscritto dalle parti sono coerenti con il principio di selettività affermato dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009, e i criteri di selezione riportati nella contrattazione sono coerenti con le disposizioni del nuovo CCNL 21 maggio 2018 - le progressioni pertanto potranno essere riconosciute a un numero

limitato di dipendenti in servizio.

Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:

In coerenza con gli strumenti di programmazione adottati dall'ente, dalla sottoscrizione del nuovo CCDI 2018-2020, come integrato in sede di contrattazione 2019, nonostante l'esiguità delle risorse, si otterrà un incremento della produttività di tutto il personale coinvolto nel perseguimento degli obiettivi dell'amministrazione.

Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

29 Ottobre 2020



Il Segretario Comunale
D.ssa Anna Franca Atzori

