

*Comune di NURRI*

*Provincia di SUD SARDEGNA*

# **RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2023**

**– 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**

<b>Data di sottoscrizione</b>	Preintesa: 24.10.2023 Accordo definitivo 05.12.2023	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2023 parte normativa	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica: Dott. Pireddu Alessabndro – 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>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<i>a) contratto collettivo integrativo decentrato – parte giuridica per il triennio 2023-2025</i>	
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</b> Parere 19 del 29.11.2023
		<b>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione</b>	<b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</b> <b>Si</b> <i>Per l'anno 2023 sono stati adottati gli obiettivi di performance inclusi nella sottosezione 2.2 Performance del P.I.A.O. approvato con deliberazione di Giunta n. 36 del 05.05.2023</i>

<p><b>del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p><b>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)?</b></p> <p><i>Si. Con delibera di Giunta n. 2 del 17.01.2023 è stato confermato anche per il 2023 il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. (2021/2023)</i></p>
	<p><b>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs. 33/2013?</b></p> <p><i>Si</i></p>
	<p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b></p> <p><b>Si</b></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 24.10.2023 si è discussa l'ipotesi di contratto collettivo integrativo decentrato – parte giuridica per il triennio 2023-2025

**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:**

--

**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):**

**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:**

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

Il Segretario Comunale  
f.to Dott. Alessandro Pireddu