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

<table>
<tr><td colspan="2">Data di sottoscrizione</td><td>Preintesa: 05.12.2023
Accordo definitivo 20.12.2023</td></tr>
<tr><td colspan="2">Periodo temporale di vigenza</td><td>01 GENNAIO 2023- 31 DICEMBRE 2023 - parte economica</td></tr>
<tr><td colspan="2">Composizione
della delegazione trattante</td><td>Parte Pubblica:
Dott. Pireddu Alessabndro – Segretario Comunale
D.ssa Barbara Cancedda - Responsabile Area
Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione
(FP CGIL –
CISL FP –
UIL FPL –
CSA REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI):
Organizzazioni sindacali firmatarie:
RSU aziendale Geom. Giovanni Contu</td></tr>
<tr><td colspan="2">Soggetti destinatari</td><td>Personale dipendente</td></tr>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</td><td>a) Utilizzo risorse decentrate Anno 2023</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Rispetto dell’ iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi</td><td rowspan="2">Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</td><td>È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno?
Non è previsto un intervento dell’organo di controllo interno. L’unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.
In data 15.12.2023 è stata acquisita la certificazione del Revisore dei Conti</td></tr>
<tr><td>Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</td></tr>
<tr><td>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione</td><td>È stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del D.Lgs. 150/2009?
Si
Per l’anno 2023 sono stati adottati gli obiettivi di perfomance inclusi nella sottosezione 2.2 Performance del P.I.A.O. approvato con deliberazione di Giunta n. 36 del 05.05.2023</td></tr>
</table>

	del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	**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)?** *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)*
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs. 33/2013? *Si*
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? **Si** *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.*

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

Con la preintesa sottoscritta in data 05.12.2023 si i è provveduto alla ripartizione del fondo salario accessorio anno 2023.
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:
1)Per le specifiche responsabilità vengono individuate n. 3, oggetto di pesatura (in applicazione dei criteri previsti nel CDIA normativo) da parte dei Responsabili di servizio. Il budget destinato alle specifiche responsabilità è pari a 1.150, da distribuire come segue:

- *€ 350,00 INDENNITA' STATO CIVILE*
- *€ 500,00 SPECIFICHE RESPONSABILITA' Operatore esperto area tecnica*
- *€ 300,00 Specifiche responsabilità Istruttore Amministrativo Area Amministrativa*

I risparmi che si dovessero creare per l'applicazione del seguente articolo, in base al periodo di assegnazione della specifica Responsabilità, sono da destinare alla performance

2) La quota destinata a finanziare la performance è quella residua dall'applicazione delle indennità previste dal presente accordo per ciascun anno, nonché qualsiasi economia che si dovesse creare in seguito alla ripartizione delle risorse in fase di liquidazione. Le parti garantiscono il rispetto dell'obbligo di destinare alla performance individuale almeno il 30% delle risorse variabili.

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

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

Fondo 2023	
TOTALE FONDO STABILE	49.540,45
TOTALE FONDO VARIABILE SOGGETTO LIMITE	6.533,00
TOTALE FONDO VARIABILE NON SOGGETTO AL LIMITE	2.902,75
DECURTAZIONI 2014 (DA SOTTRARRE)	
DECURTAZIONI RISPETTO LIMITE (DA SOTTRARRE)	1.769,00
TOTALE FONDO ANNO	**57.207,20**
da cui sottrarre:	
TOTALE UTILIZZO DI PARTE STABILE (Progressioni, Ind. Comparto e quota trasferita Unione)	37.912,53
RISORSE DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	**19.291,75**
utilizzo di parte variabile da sottrarre:	
Indennità condizioni di lavoro art. 17 - rischio	
Indennità condizioni di lavoro art. 17 - disagio	
Indennità condizioni di lavoro art. 17 - maneggio valori	
Specifiche Responsabilità art. 20 CDIA - art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018 (art. 17 lett. f CCNL 1.4.1999)	800,00
Specifiche Responsabilità art. 20 CDIA - art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018 (art. 17 lett. I CCNL 1.4.1999)	350,00
Indennità servizio esterno Polizia Locale art. 22 CDIA (art. 56 quinques CCNL 21.5.2015	
Pronta disponibilità/Reperibilità	
Quota nuove Peo contrattate	5.795,83
Premio Performance comprensivo	12.345,92
SALDO	**0**

b) <u>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:</u>

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

c) <u>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:</u>

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) <u>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):</u>

Le risorse destinate per l'anno 2023 ai differenziali stipendiali ammontano a €. 5.350,00 da ripartire in applicazione dell'art. 10 del CDIA normativo vigente.

Le parti concordano che possano accedere ai differenziali stipendiali un massimo del 50% del personale avente diritto ripartito fra le seguenti aree funzionali:

- *EQ: n. 2*
- *Istruttori: n. 2*
- *Operatori: esperti n. 1*
- *Operatori:__*

Di prevedere l'incremento della misura del differenziale stipendiale (pari a euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli istruttori e di euro 200 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ riconosciuto al personale che ai fini dell'esercizio delle specifiche mansioni risulti iscritto ad un ordine professionale, ad un albo o albo speciale, o abbia conseguito un abilitazione professionale, condizioni necessarie per lo svolgimento delle predette mansioni. Le somme eventualmente necessarie andranno decurtate dalle risorse destinate alla performance.

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:

È stato approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2023. Per l'anno 2023 sono stati adottati gli obiettivi di perfomance inclusi nella sottosezione 2.2 Performance del P.I.A.O. approvato con deliberazione di Giunta n. 36 del 05.05.2023.

Tale piano è stato successivamente validato dall'organo di valutazione con il Verbale n. 1/2023.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta Comunale.
Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto.
Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi di performance.

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

Nessun altra informazione

Il Segretario Comunale
f.to Dott. Alessandro Pireddu