

COMUNE DI SANT'ANNA ARRESI

PROVINCIA SUD SARDEGNA

Relazione illustrativa

Modulo I

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Pre-intesa 24/10/2019 Contratto	
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2019/2021	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: GEOM. ALESSANDRA PITTAU Componenti: parte pubblica COGOTTI RITA RSU aziendale COGOTTI GIAMPIERO – LEDDA ANTERO Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FPCGIL Carbonia Firmatarie della pre-intesa: FPCGIL Carbonia (Zedde Giovanni) Firmatarie del contratto:	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Criteri per la ripartizione delle risorse stabili e variabili anno 2019 b) Contratto collettivo decentrato triennio 2019/2021	
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 e in che data? VERBALE N.9 DEL 22 MAGGIO 2019 – PROT.5688 DEL 23 MAGGIO 2019 ALLA COSTITUZIONE DEL FONDO 2019
		Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: NESSUN RILIEVO
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE N.12 del 01/03/2019 E N.32 DEL 10/05/2019. MODIFICATA CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N.24 DEL 04/12/2019
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE N.5 DEL 25/01/2019
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? SI, PER QUANTO DI COMPETENZA	

		La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009? SI
Eventuali osservazioni		

Modulo II

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)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Articolo 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è redatto ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 21 maggio 2018 e si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente per il triennio 2019-2021. Pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto. Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI. In particolare, a cadenza annuale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

Articolo 2 - MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO

Validità, incontri e convocazione delle OO.SS. e della RSU.

Articolo 3 - PARI OPPORTUNITA' NELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE

Informativa dettagliata alle Organizzazioni Sindacali degli interventi formativi effettuati, con specificazione dei costi e delle ore di durata dell'intervento formativo.

Articolo 4 - INFORMAZIONE

Impegno al confronto e alla informazione: 10 giorni dall'adozione dei provvedimenti e/o entro 30 giorni dalla richiesta

Articolo 5 - AGIBILITA' SINDACALI

Diritto dei lavoratori, a tempo indeterminato e determinato, a riunirsi in assemblea fuori dall'orario di lavoro in qualsiasi momento, ovvero durante l'orario di lavoro per un massimo di 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione. L'Amministrazione fornisce adeguati locali per lo svolgimento dell'Assemblea, indetta dalle RSU o dalle OO.SS. firmatarie del presente CCDI.

Articolo 6 - SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE

Applicazione della L. 12 giugno 1990, n. 146 nonché dell'Accordo collettivo nazionale 19 settembre 2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016).

Articolo 7 - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici individuati nell'art. 67, c. 1, CCNL 21 maggio 2018:

- progressioni economiche all'interno della categoria;
- indennità di comparto;
- indennità specifica cat. Ae B

Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Articolo 8 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE

Le parti concordano che una percentuale dal 30% al 50% del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3, CCNL 21 maggio 2018 sia destinata a incentivare la performance individuale e organizzativa. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono a incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo sia riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Articolo 9 - CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo qualitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al

finanziamento della produttività del personale.

Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio responsabile di servizio.

Nel CCDI vengono definiti i criteri di assegnazione e le modalità di erogazione.

Articolo 10 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

La valutazione della performance è effettuata dai responsabili di servizio, in applicazione della metodologia di valutazione approvata dall'ente.

Articolo 11 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (ART. 69, CCNL 21 MAGGIO 2018)

Ai dipendenti che conseguono valutazioni della performance individuale più elevate è assegnata una maggiorazione del premio individuale e nel CCDI sono stabilite le percentuali.

Articolo 12 - PROGRESSIONI ECONOMICHE NELLA CATEGORIA

A norma dell'art. 16, c. 2, CCNL 31.3.1999, la progressione economica all'interno della categoria (c.d. "orizzontale") si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte stabile del fondo che a ciò sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa e il CCDI ne ha stabilito i requisiti.

Articolo 13 - INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO" (ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018)

L'indennità "condizioni di lavoro" si riferisce alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori.

Il CCDI ha definito i valori giornalieri del rischio e del maneggio valori.

Manca l'indicazione del valore della situazione di "disagio".

Per similitudine si ritiene possa essere la stessa della situazione di "rischio" e "maneggio valori".

Al Presidente si chiede l'interpretazione autentica.

Articolo 14 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-QUINQUIES, C. 1, CCNL 21 MAGGIO 2018)

Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza. Il CCDI ha stabilito tali funzioni e l'indennità per l'anno 2019 in € 3000,00, mentre per gli anni successivi l'importo è demandato alla contrattazione decentrata.

Manca la definizione dell'importo per le altre specifiche responsabilità, che, per il 2019, visto il prospetto allegato al verbale della delegazione trattante, è di € 350,00 (importo massimo stabilito nel CCNL 21/05/2018).

Al Presidente si chiede l'interpretazione autentica.

Articolo 15 - WELFARE INTEGRATIVO (ART. 72, CCNL 21 MAGGIO 2018)

Alle misure di sostegno indicate dall'art. 72, CCNL 21 maggio 2018 e nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli enti, il CCDI ha stabilito l'importo e le aree di intervento.

Articolo 16 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ (ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)

È istituito il servizio di pronta reperibilità.

Il CCDI ha stabilito che è remunerato con la somma di euro 10,33 per 12 ore al giorno e ai relativi oneri si fa fronte con le risorse previste dall'art. 67, CCNL 21 maggio 2018.

Il CCDI ha inoltre stabilito le aree di pronto intervento interessate all'indennità di reperibilità.

Articolo 17 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ – INTEGRAZIONE (ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)

Il CCDI disciplina anche la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica o ambientale.

Articolo 18 - PEREQUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E DI PARTICOLARI COMPENSI CONTRATTUALI (ART. 18, LETT. H), CCNL 21 MAGGIO 2018)

Nel CCDI le parti definiscono la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi previsti dal contratto per i titolari di posizione organizzativa e/o incarichi di alta specializzazione.

Articolo 19 - MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. M), CCNL 21 MAGGIO 2018)

Nel CCDI sono definiti i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza

nei luoghi di lavoro.

Manca l'indicazione delle ore spettanti annualmente al rappresentante dei lavoratori per l'esercizio delle proprie funzioni.

Al Presidente si chiede l'interpretazione autentica.

Articolo 20 - CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE (ART. 53, CCNL 21 MAGGIO 2018)
Il CCDI sancisce il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale annuale e le situazioni che li richiedono.

Articolo 21 - BANCA DELLE ORE (ART. 38-BIS, CCNL 14.9.2000)
Il CCDI stabilisce il limite individuale annuo di ore che possono finire nella banca delle ore prevista dall'art. 38-bis, CCNL 14.9.2000;

Articolo 22 - FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO (ART 27, CCNL 21 MAGGIO 2018)
Il CCDI elenca le situazioni per il quale si applica l'orario flessibile ai dipendenti che dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari.

Articolo 23 - ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE (ARTT. 22 E 25, CCNL 21 MAGGIO 2018)

Articolo 24 - LAVORO STRAORDINARIO (ART. 7, C. 4, LETT. S), CCNL 21 MAGGIO 2018)
Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL 1.4.1999 è elevato a n. 190 ore per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.

Articolo 25 - TRATTAMENTO PER ATTIVITÀ PRESTATI IN GIORNO FESTIVO (ART. 24, C. 1, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)

Articolo 26 - MESSI NOTIFICATORI (ART. 54, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)
In applicazione dell'art. 54, CCNL 14 settembre 2000, ai messi notificatori è corrisposta una quota parte pari al 70% del rimborso delle spese di notifica, per ogni notificazione di atto dell'amministrazione finanziaria.

Articolo 27 - COMPENSI ISTAT (ART. 70-TER, CCNL 21 MAGGIO 2018)

Articolo 28 - INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITÀ DEL LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. T), CCNL 21 MAGGIO 2018)

Manca Articolo 29

Articolo 30 - INCREMENTO DI RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO (ART. 7, C. 4, LETT. U), CCNL 21 MAGGIO 2018)

Nel periodo di vigenza dell'art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del fondo, le parti provvedono a rideterminare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Articolo 31 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART. 7, C. 4, LETT. V), CCNL 21 MAGGIO 2018)

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati (performance individuale).

Articolo 32 – TURNAZIONI (ART. 23, CCNL 21 MAGGIO 2018)

I servizi interessati alla turnazione sono i seguenti:

Servizio	Numero di addetti	Categoria	Profilo professionale
Vigilanza	2	C	Istruttore

Articolo 33 - INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO (ART. 56-QUINQUIES, CCNL 21 MAGGIO 2018)

L'indennità di servizio esterno compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi in via continuativa. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi al suo espletamento e non è

cumulabile con quella prevista dall'art. 70-bis, CCNL 21 maggio 2018 (indennità condizioni di lavoro).
Il CCDI stabilisce l'importo e i servizi

Articolo 34 - INDENNITÀ DI FUNZIONE (ART. 56-SEXIES, CCNL 21 MAGGIO 2018)

Al personale di categoria C e D, non titolare di posizione organizzativa, appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.

Articolo 35 - PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA (ART. 56-QUATER, CCNL 21 MAGGIO 2018)

Con il presente contratto integrativo sono finanziati i seguenti progetti:

- a) educazione stradale scuole
- b) servizio notturno prevenzione

Inoltre l'ente destina una quota dei proventi in esame per finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72, CCNL 21 maggio 2018.

Articolo 36 - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

- incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, c. 57, L. 23 dicembre 1996, n. 662; art. 59, c. 1, lett. p), D.Lgs. 15 dicembre 1997, n. 446);
- incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113, D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla norma;
- compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla norma). La norma prevede che i contratti collettivi prevedano criteri di riparto delle somme conseguenti a sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti.

Articolo 37 - DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.

Nell'Appendice al CCDI sono indicati i CRITERI PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE AI FINI DELLE PROGRESSIONI INTERNE ALLA CATEGORIA. Nell'Allegato A si definisce la RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE DESTINATO ALLA PERFORMANCE DELL'ENTE PER SERVIZI/UFFICI E CALCOLO DEL BENEFICIO INDIVIDUALE e infine nell'Allegato B il CALCOLO DEL BENEFICIO INDIVIDUALE DEL FONDO INCENTIVANTE DESTINATO ALLA PERFORMANCE DI SETTORE PER OBIETTIVI STRATEGICI.

Allegato 1 - Tabella analitica della costituzione del fondo.

A) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui agli articoli 8 e 9 del CCDI le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

Istituti contrattuali applicati	Importo
Incentivo <i>performance</i> individuale e collettiva	€. 23.408,76
Progressioni economiche nella categoria	€.31.705,31
Progressioni economiche nella categoria bando 2019	€.5.673,67
Indennità di turno	€.5.656,32
Indennità di reperibilità	€.2.053,35
Indennità "Condizioni di lavoro"	€.6.084,00
Indennità per specifiche responsabilità	€.13.350,00
Incremento di risorse per retribuzione di posizione e di risultato	€.0,00
Indennità di servizio esterno (Polizia locale)	€.2.288,00

Indennità di funzione (Polizia locale)	€.6.000,00
Trattamenti accessori fissati per legge	€.0,00
Welfare integrativo	€.0,00
Indennità per personale educativo e docente	€.0,00
Indennità per personale educativo nido d'infanzia	€.0,00
Indennità di comparto	€.8.236,80
Altro (Ind. Specifica cat.A e B) e (Incentivi Tecnici)	€.70.671,38
TOTALE	€.175.127,59

B) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI 2014/2016.

C) 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 al personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione dell'unione dei comuni del Sulcis n.12/2019)

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI *prevede* nuove progressioni economiche.

E) 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 approvato con deliberazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta Comunale n.12 del 01/03/2019 e successive modificazioni e integrazioni, ci si attende un incremento della produttività del personale.

F) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI. In particolare, a cadenza annuale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

Sant'Anna Arresi, lì 30/12/2019

Il Responsabile Servizi Finanziari

Rag. Rita Cogotti

