



COMUNE DI SAMASSI
(Provincia Sud Sardegna)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018.

Relazione illustrativa

Premessa

La presente relazione è redatta ai sensi dell'art. 8 del ccnl 21/05/2018 e dell'art. 40 bis comma 1 del D. Lgs. 165/2001, in base ai quali, al fine di perfezionare il contratto collettivo decentrato integrativo, occorre che l'ipotesi di contratto sottoscritta dalle parti sia trasmessa all'organo di revisione per un parere di compatibilità e, successivamente, all'organo di governo dell'Ente che autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla firma definitiva. Successivamente l'Ente trasmette il contratto all'ARAN.

I contenuti della stessa tendono a favorire sia la valutazione di merito sulle scelte negoziali da parte della giunta comunale, sia la corretta certificazione dei costi da parte dell'Organo di Revisione, pertanto la stessa si sostanzia in una illustrazione dei contenuti più strettamente di merito delle scelte negoziali decentrate operate e viene completata con la illustrazione delle risorse decentrate disponibili e delle relative modalità di utilizzazione per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo.

Con deliberazione della G. Com.le:

- n. 140 del 12.11.2018 è stata valutata positivamente l'opportunità di aderire alla gestione associata del servizio di contrattazione territoriale unitaria allo scopo di uniformare le trattative tra i diversi comuni dell'Unione dei Comuni "Terre del Campidano";

- n. 150 del 6 dicembre u.s. sono state fornite le linee di indirizzo alla delegazione trattante per l'avvio della contrattazione decentrata, con successiva deliberazione n. 182 del 14.12.2018 è stata accolta la richiesta avanzata dalle OO.SS. e dalla RSU in merito alla applicazione dell'art. 6 della bozza di accordo decentrato trattante l'art. 69 CCNL 21.05.2018, autorizzando la delegazione trattante di parte pubblica, nelle more di acquisire/conoscere gli orientamenti in merito a tale problematica che emergeranno in sede di contrattazione territoriale dell'Unione di Comuni, a rinviare la trattazione di merito riguardante l'applicazione dell'art. 69 CCNL 21.05.2018 e sospendendo temporaneamente, l'efficacia delle direttive impartite con delibera G.M. n. 150/2018 limitatamente a quanto di seguito indicato:

4) premi correlati alla performance individuale di importo non inferiore al 30% delle risorse disponibili;

5) premi individuali ai più meritevoli in misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (art.69 CCNL 21.5.2018);

6) premi correlati alla performance organizzativa.

- n. 160 del 06.12.2018 è stato individuato il componente di parte pubblica della delegazione trattante, così come stabilito dalla richiamata deliberazione della Giunta dell'Unione dei Comuni Terre del Campidano n. 19/2018 del 20/11/2018 nonché il suo sostituto in caso di assenza e/o impedimento;

In data 20 dicembre 2018 è stata sottoscritta un'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale comunale non dirigente – anno 2018, come esito positivo delle trattative condotte dalla delegazione di parte pubblica di cui alla DGC n. 79 del 21/06/2018 e dalla delegazione trattante di parte sindacale.

Specificatamente per l'esercizio in corso, si evidenzia pertanto che il "fondo 2018" è stato mantenuto entro il limite quantificato per il fondo 2016 e che non sono state operate ulteriori riduzioni conseguenti ad intervenute cessazioni tenuto conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente;

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	1) CCDI del 2002 per la parte normativa e ss.mm.ii. per le parti ancora applicabili 2) Ripartizione fondo 2018 - Preintesa 20/12/2018	
Periodo temporale di vigenza	Anno/i - 1) sino a nuova stipula - 2) 2018	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente _Dott.ssa Anna Maria Melis_ Componenti _Dott.ssa Patricia Fenu – Dr.ssa Massetti Luisella_ Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali RSU: Lilliu Emilio - Sedda Milena - Setzu Marta Firmatarie della preintesa: RSU - C.G.I.L. FP - UIL Fed. Poteri Locali_ - C.S.A._ Firmatarie del contratto:	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno _2018_ b) =====.	
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? Si/No in data _21-12-2018_
		Nel caso 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	Con Del. G.C. n. 50/2018 è stato adottato il Piano degli obiettivi di performance 2018, con individuazione di obiettivi di performance individuale e organizzativa strategici e/o di miglioramento, ad integrazione del PEG finanziario approvato con deliberazione della medesima G. Com.le n. 39/2018.
		Con Del. G.C. 22/2018 è stato adottato il Programma triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza per il triennio 2018-2020
Ai sensi del D.Lgs. n.33/2013 e ss.mm.ii. nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'ente sono contenute le informazioni richieste, come da attestazione del Nucleo di Valutazione al 31.03.2018 che evidenzia un buon livello di pubblicazione auspicando comunque una costante implementazione dei dati in base alle novità introdotte dal D.Lgs 97/2016. L'amministrazione ha garantito la massima trasparenza in ogni fase di gestione del ciclo delle performance attraverso la pubblicazione del Codice Disciplinare, Recapiti delle PO, Tasso Assenze e presenze, Contrattazione decentrata, Sistema di Valutazione delle performance, Piano delle Performance, Relazione finale sui risultati di performance annuale, Piano Azioni Positive, Organigramma, CV Nucleo di Valutazione e Segretario Comunale, nonché delle altre informazioni richieste dalle griglie predisposte da ANAC, in materia di trasparenza e prevenzione dell'illegalità, ecc.		
	Con deliberazione della G.C. n. 77/2018 è stata approvata la relazione finale sulla performance anno 2017 a seguito della validazione della stessa da parte del Nucleo di Valutazione, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 14, comma 4, lett. c), e comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009, come da attestazione riportata nell'apposito verbale n. 5/2018.	
Eventuali osservazioni =====		

Modulo 2 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)

L'ipotesi di contratto integrativo, sottoscritta il 20 dicembre 2018, concerne l'anno 2018 e definisce i criteri di utilizzo del Fondo per i trattamenti accessori di ente per il medesimo anno.

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il CCDI per l'anno 2018 è relativo esclusivamente alla ripartizione del fondo per l'anno 2018.

Le parti hanno preso atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione n. 185 del 17/11/2018. Le medesime hanno condiviso l'esigenza di un allineamento tra i periodo contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale ed i periodi contrattuali della contrattazione integrativa, a tal fine, tenuto conto che

l'ultimo contratto sottoscritto ha riguardato l'anno 2017, hanno convenuto sulla durata annuale del CCDI in questione, dandosi atto che in tal modo il prossimo CCDI, relativo al periodo 2019/2021, possa realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

Pertanto, in questa prima fase, relativa all'anno 2018, si è provveduto a costituire il fondo delle risorse destinate ad incentivare il personale secondo le nuove disposizioni contrattuali, mentre la destinazione delle risorse è stata definita, in attuazione della clausola di ultra attività del contratto integrativo 2017.

L'art. 1 definisce il campo di applicazione, l'efficacia e la durata del contratto integrativo .

Il campo di applicazione è individuato nel personale non dirigente e non incaricato di posizione organizzativa in servizio presso il Comune di Samassi con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizione di legge in materia,

La durata concerne l'anno 2018.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione decentrata - anno 2018

Sulla base dei criteri definiti le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
1 – Indennità di condizioni di lavoro (art.70-bis, CCNL 21.05.2018) COMMA 1, lett. a) → indennità di disagio COMMA 1, lett. b) → indennità rischio COMMA 1, lett. c) → indennità maneggio	4.048,00
2 – INDENNITA' DI TURNO e Maggiorazione orario notturno, festivo e festivo-notturno (art.17, c.2, lett. D CCNL 01/04/99) (art.24 CCNL 14.09.2000) - Vigili Urbani	4.705,76
3 – Reperibilità (art.24 CCNL 21.05.2018) Servizio stato civile e cimiteriale	2.295,58
4 – Indennità per specifiche responsabilità (art.70-quinquies CCNL 21.05.2018) COMMA 1 → coordinamento operai COMMA 2 → ufficiali anagrafe-stato civile + addetti protez.civile	2.370,83
5 – Risorse destinate alla performance organizzativa	31.424,58
6 – Risorse destinate alla performance individuale (art.68, c.2 CCNL 21.05.2018)	
7 – Risorse destinate alla maggiorazione premio individuale (art.69 CCNL 21.05.2018)	
TOTALE GENERALE A PAREGGIO RISORSE DISPONIBILI	44.844,75

C) effetti abrogativi impliciti

Sono implicitamente disapplicate le disposizioni che riguardano la contrattazione degli istituti relativi all'organizzazione del lavoro e alla gestione del rapporto di lavoro ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 ed in particolare con la modifica dell'art. 40 comma 1 del D. Lgs. 165/2001. Non si determinano effetti abrogativi impliciti per quanto riguarda la determinazione e ripartizione delle risorse finanziarie in vigore in quanto in linea con la normativa vigente.

D) 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 verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale e gli incentivi sono collegati ai risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione meglio elencati nell'assegnazione degli obiettivi operativi ai responsabili di servizio.

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

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche in quanto il meccanismo di progressione è regolato dal CCDI precedentemente sottoscritto e necessita una verifica ed eventuale adeguamento dei criteri di attribuzione nonché di una valutazione generale sulle risorse finanziarie destinabili per tale finalità.

F) 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 2018, ci si attende un incremento della produttività del personale secondo quanto indicato nelle relative schede descrittive.

Per tale motivo permane la scelta dell'amministrazione di non destinare ulteriori risorse ad istituti specifici ma mantenere una congrua quota da destinare alla produttività "individuale" e "organizzativa".

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Il fondo per il miglioramento dei servizi è stato definitivamente determinato con provvedimento del Responsabile del Servizio Personale con determinazione n. 185 del 17/11/2018.

*Il Responsabile
Ufficio Personale
F.to Dott.ssa Patricia Fenu*

