



COMUNE DI CARGEGHE
PROVINCIA di SASSARI

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO**

ANNO 2019

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

| | | |
|--|--|--|
| Data di sottoscrizione | 31-10-2019 | |
| Periodo temporale di vigenza | Anno 2019 | |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Pubblica: Segretario Comunale Responsabile dell'Area Amministrativa-Finanziaria Parte sindacale convocata: C.G.I.L. – F.P. C.I.S.L. – F.P. U.I.L. – F.P.L. C.S.A. Coordinamento Sindacale Autonomo Rappresentante RSU dell'Ente Organizzazioni sindacali firmatarie: C.S.A. Coordinamento Sindacale Autonomo Rappresentante RSU dell'Ente | |
| Soggetti destinatari | Personale dipendente | |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | Ripartizione annuale delle risorse del contratto collettivo decentrato per l'anno 2019 – Criteri generali incentivi tributari ex art. 1 comma 1091 L. 30.12.2018 n. 145 | |
| 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? Il Revisore dei conti ha certificato l'ipotesi di contratto in data 08.10.2019 con verbale n. 25, inserito al protocollo n. 3891. 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 | È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009? Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, insieme al Piano 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 2019-2021 con deliberazione di Giunta n. 24 del 25.03.2019. |

| | | |
|--|--|--|
| | del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013? Si. Con delibera di Giunta n. 5 del 24.01.2019 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (2019-2021) che comprende anche il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2019-2021 |
| | | Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013? Si, per quanto di competenza. |
| | | La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009? Considerato che ai sensi dell'art. 10 comma 1-bis del D.Lgs 150/2009 come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017 la Relazione sulla Performance può essere unificata con il rendiconto di gestione, si specifica che il Nucleo di Valutazione dell'ente prende visione dei documenti consuntivi, ma trattandosi di strumenti finanziari non è di sua competenza validarli. |

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

Si attesta la compatibilità del contratto decentrato con i vincoli derivanti dalle norme di Legge e dal contratto nazionale, la verifica di compatibilità è desumibile dalla ripartizione del Fondo risorse decentrate anno 2019.

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 2019 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, incentivi per funzioni tecniche e incentivi tributi) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione:

| Fonte | Descrizione | Importo |
|--------------|---|----------------|
| art. 7 CCDI | Progressioni orizzontali | 628,94 |
| art. 9 CCDI | Indennità condizioni di lavoro | 460,00 |
| art. 10 CCDI | Indennità per specifiche responsabilità | 1.400,00 |
| art. 11 CCDI | Indennità per ulteriori specifiche responsabilità | 350,00 |
| art. 13 CCDI | Performance | 3.470,75 |
| art. 13 CCDI | Premio individuale | 500,33 |
| art. 15 CCDI | Indennità di servizio esterno | 200,00 |
| art. 18 CCDI | Indennità di reperibilità | 250,00 |

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 inserite in 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 dai relativi Responsabili, 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):

Nel contratto integrativo approvato all'art. 7 e nell'allegato A) si stabiliscono i criteri generali per il riconoscimento della progressione economica orizzontale e in particolare al comma 9 dell'allegato A) si prevede che annualmente l'istituto non potrà applicarsi in misura superiore al 30% dei dipendenti in servizio.

Nell'anno in corso, in base a precise direttive dell'organo esecutivo, è prevista la progressione economica orizzontale di un solo dipendente.

La coerenza con il principio di selettività affermato dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009 è garantita anche dalla approvazione della scheda tipo di valutazione individuale dei dipendenti intendono partecipare alle selezioni per avanzamento di carriera.

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:

Con il presente contratto si valorizza l'azione dell'Amministrazione nel suo complesso, il raggiungimento di risultati di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e della produttività del lavoro, per il fondamentale apporto del personale dipendente, in relazione alla programmazione esecutivo-gestionale definita dall'Ente, con la deliberazione del Giunta comunale n. 24 del 25.03.2019, di approvazione del piano esecutivo di gestione, del piano delle performance e del piano degli obiettivi per gli anni 2019-2021.

Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto: Non sono presenti altre informazioni.