

COMUNE DI TISSI
PROVINCIA DI SASSARI

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO –FINANZIARIA
AL CONTRATTO INTEGRATIVO ANNO 2021**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n.165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		Preintesa 25/11/2021 Contratto 21/12/2021
Periodo temporale di vigenza		L'accordo ha durata annuale e concerne il periodo dal 1^a gennaio 2021 al 31 dicembre 2021 .
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente : D.ssa Maria Sofia Pippia Vice- Segretario Comunale Componenti: Pani Angelino Responsabile Area Tecnica Manutentiva- Dettori Pietro Responsabile Area Finanziari -Personale / Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP- CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali -R.S.U. Firmatarie della preintesa: – CISL FPS- – R.S.U. Firmatarie del contratto: CISL FPS- R.S.U.
Soggetti destinatari		Dipendenti dei livelli
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate anno 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.	SI in data 13/12/2021 Prot.n.6777 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 performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 SI
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 approvato con delibera G.M. n.7 del 30.01.2014. Aggiornato con delibera G.M. n.8/2015 delibera G.M. n.10 del 28.01.2016, delibera G.M. n. 23 del 07/02/2017 , delibera G.M. n.8 del 30.01.2018 , n.14 del 29.01.2019,n. 44 del 04.06.2020 e n.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Si per quanto di competenza. Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione a cui soggiacciono gli enti locali. In particolare si evidenzia che vengono pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente", la relazione illustrativa e tecnico finanziaria, il CCDI nonché la scheda 2 e la tabella 15 del conto annuale
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009
Eventuali osservazioni =====		

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Ai sensi dell'articolo 8 del CCNL 21 maggio 2018 ed in base al CCDI (parte normativa) triennio 2020 – 2022 , sottoscritto in data 28.11.2019, la Delegazione Trattante :

HA preso atto della consistenza del fondo delle risorse decentrate 2021 (risorse stabili e risorse variabili) quantificato in €. 56.137,62 con determinazione del Responsabile del Servizio n.427 del 04.11.2021.

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede:

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo :

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2021 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono quantificate ed erogate sulla base dei criteri adottati con CCDIA 2020/2022 siglato in data 28.11.2019 ;

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

- INDENNITA'condizioni di lavoro art.70-bis CCNL 2016/2018 (disagio, rischio, maneggio valori ecc..

- *descrizione: Indennità di disagio*
- *Importo massimo previsto nel fondo: 0*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art.70-bis CCNL 206/2018 co. 1 lett. a)*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 10 CCNL Comune di Tissi 28.11.2019*
- *criteri di attribuzione:*
 - a) Particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali;
 - b) Attività svolta prevalentemente in particolari e pesanti condizioni ambientali;
 - c) Utilizzo di macchine, attrezzature o materiali per i quali non è prevista l'indennità di rischio;
 - d) Attività continua svolta in sedi collocate fuori dal perimetro urbano per le quali non è prevista l'indennità di rischio.
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: Assicurare il servizio per una fascia oraria più ampia*

- descrizione: Indennità di rischio

- *Importo massimo previsto nel fondo: € 660,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL art.70-bis CCNL 206/2018 co. 1 lett. b)*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 10 CCNL Comune di Tissi 28.11.2019*
- *criteri di attribuzione: Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo l'uso di mezzi di trasporto per le funzioni operative o per il trasporto di cose – Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo l'esercizio di trasporto con mezzi meccanici e altri veicoli per le funzioni operative o per il trasporto di cose – Prestazione di lavoro che comporta l'esposizione diretta al contatto con catrame, bitumi nonché lavori di manutenzione stradale in presenza di traffico*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: Assicurare il servizio di manutenzione ordinaria del patrimonio immobiliare dell'Ente.*

- descrizione: maneggio valori

- *Importo massimo previsto nel fondo: € 0*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art.70-bis CCNL 206/2018 co. 1 lett.c)*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 10 CCNL Comune di Tissi 28.11.2019*
- *criteri di attribuzione: E' attribuita al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori dal quale possono derivare rilevanti danni patrimoniali .*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: assicurare il servizio economato.*

- INDENNITA di reperibilità art.24 CCNL 2016/2018

- *descrizione: Indennità di reperibilità*

- *Importo massimo previsto nel fondo: € 1.100,00*

- *Riferimento alla norma del CCNL: (Art. 68 c.2 lett.c CCNL 21.05.2018*

- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 21 CCNL Comune di Tissi 28.11.2019*

- *criteri di attribuzione: istituzione del servizio di pronta reperibilità in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;*

- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: assicurare il servizio di pronta reperibilità per l'ufficio anagrafe-stato civile nei giorni di chiusura degli uffici.*

- INDENNITA' specifiche responsabilità:art.70 quinquies c.1 CCNL 2016/2018

- *descrizione: indennità specifiche responsabilità*

Importo massimo previsto nel fondo: € 12.500,00

Riferimento alla norma del CCNL: 70 quinquies c.1 CCNL 2016/2018)

riferimento all'articolo del CDI aziendale: Art. 11 CCNL Comune di Tissi 28.11.2019

criteri di attribuzione: E' attribuita al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con idoneo provvedimento adottato dal responsabile P.O. sulla base dell'assegnazione a compiti ed a incarichi specifici;

obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: assicurare elevati standards di qualità nelle prestazioni erogate all'utenza.

- PRODUTTIVITA': PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE E OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale: CCNL 2016/2018, articolo 68, comma 2, lettera a)

Importo previsto nel fondo: € 10.063,42

Riferimento alla norma del CCNL: CCNL 2016/2018, articolo 68, comma 2, lettera a)

riferimento all'articolo del CDI aziendale: Art. 14 CCDIA Comune di Tissi 28.11.2019

il budget disponibile per produttività, in base a quanto previsto dai nuovi sistemi di valutazione, dovrà essere ripartito tra somme da destinare a obiettivi di produttività individuale e obiettivi di performance organizzativa, in linea con quanto previsto dal Piano performance approvato con Deliberazione di Giunta Municipale n. 36 del 08.04.2021, integrata con delibera G.M. n. 91/2021

Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati.

La performance è valutata secondo la metodologia approvata dalla giunta comunale con delibera n.62 del 07.05.2018

NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE ANNO 2020 ccnl 2016/2018 ART.16

Risorse destinate a NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE ANNO 2020 – ART.16 CCNL 2016/2018

Importo previsto nel fondo: € 0

Riferimento alla norma del CCNL: CCNL 2016/2018, articolo 16

riferimento all'articolo del CDI aziendale: Art. 8 CCDIA Comune di Tissi 28.11.2019

Per l'anno 2021 NON sono previste Progressioni economiche

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge -rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT – ecc.. – Incentivi per Funzioni Tecniche (art.113 D.Lgs. 50/2016)- Recupero IMU e TARI – Servizi altri enti -

- descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali
- Importo:
- Incentivi Funzioni Tecniche : € 10.000,00
- Recupero IMU e TARI : € 0
- Sistema Bibliotecario: € 1.000,00
- Compensi Istat . 2.689,80
- Riferimenti:
- alla norma art.113 D.Lgs 50/2016 e al Regolamento comunale per funzioni tecniche
- riferimento all'articolo 68 c.2 lett.g CCNL 2016/2018
- .Le somme predette, non soggiacciono al limite di cui all'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010;

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 62 del 07.05.2018, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi con Deliberazione di G.M. n. 99 del 30.11.2011

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

L' A.C riconosce selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n.165/2001, come introdotto dall'articolo 62 del D. Lgs 150/2009, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.

Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, **di almeno 85%** e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel triennio precedente.

A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come somma del punteggio ottenuto per ogni singolo anno per il triennio a cui si riferisce la progressione economica. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:

- Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
- Valutazione più elevata conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione;
- Sorteggio.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, Piano della Performance, adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

L'erogazione dei premi connessi alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli atti di programmazione adottati.

Con la sottoscrizione del contratto, , ci si attende un incremento della produttività del personale.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.