



COMUNE DI PATTADA
PROVINCIA DI SASSARI

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNO 2017**

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		28/12/2017
Periodo temporale di vigenza		Anno 2017
Composizione della delegazione trattante		<p><i>Parte Pubblica:</i> Dott. Angelo Sini – Responsabile Area amministrativa e personale Dott.ssa Marilena Pirisi - P.O. Responsabile Servizi Finanziari Fraghì Luigi - P.O. Responsabile Area Polizia Municipale – Usi Civici</p> <p><i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</i> F.P. – C.G.I.L. F.P.S. – C.I.S.L.</p> <p><i>Organizzazioni sindacali firmatarie:</i> F.P. – C.G.I.L. F.P.S. – C.I.S.L.</p>
Soggetti destinatari		Personale dipendente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) Aggiornamento economico al testo del precedente CCDI sottoscritto per il triennio 2016-2018</p> <p>b) Utilizzo risorse decentrate anno 2017</p>
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.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <i>Verbale del Revisore Unico dei Conti n. 3 del 27/12/2017</i></p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009? <i>Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, insieme al Piano dettagliato 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 2017 con deliberazione di Giunta n. 103 del 13/12/2017.</i></p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 33/2013? <i>No.</i></p>

		<p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013? <i>Si, per quanto di competenza.</i></p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <i>Considerato 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, 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.</i></p>

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

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

1. *DISPOSIZIONI GENERALI.*
2. *TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE E COMPENSO PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'.*
- *CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI E VARIABILI.*
 - *DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA.*
 - *DESTINAZIONE DEFINITA IN SEDE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA.*
 - *BUONI PASTO.*
 - *FONDO STRAORDINARIO (ART. 14 C. 1 CCNL 01.04.1999).*

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 2017(escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione:*
- 1) Indennità di rischio (così come disciplinato nel CCDDII 2017/2019) importo € 660,00 da ripartire come segue:*
 - *personale ufficio tecnico € 660,00*
 - 2) Maneggio valori (così come disciplinato nel CCDDII 2017/2019) importo € 371,85 da ripartire come segue:*
 - *personale area amministrativa € 371,85*
 - 3) Indennità per Particolari responsabilità (così come disciplinato nel CCDDII 2017/2019) importo € 300,00 da ripartire come segue:*
 - *ufficiale stato civile anagrafe € 300,00*
 - 4) Indennità di turno (così come disciplinato nel CCDDII 2017/2019) importo € 5.434,81 da ripartire come segue:*
 - *personale polizia municipale € 5.434,81*

5) *indennità reperibilità (così come disciplinato nel CCDDII 2017/2019) importo € 743,76 da ripartire come segue:*

Personale Ufficio Anagrafe € 743,76

6) *Compensi per finalità valutabili connesse alla produttività individuale e collettiva per un totale di € 1.704,70 da ripartire come segue:*

a) erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi collegati al merito e all'impegno individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCVNL del 31/03/1999 (art. 17, co. 2, lett. a) CCNL 01/04/1999).

L'importo pari ad € 1.704,70 viene destinato al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività definiti nel PEG/PDO/Piano della Performance – anno 2017", approvato con delibera della G.C. n. 103 in data 13/12/2017 e verrà erogata a seguito di specifica valutazione in ordine al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascun dipendente individuati nel suddetto documento.

Ai sensi dell'art. 18, comma 1, come modificato dall'art. 37, comma 1, del CCNL 22/01/2004, l'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

b) incentivi per specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (Art. 17, comma 2, lettera g) CCNL 01/04/1999).

Tali risorse sono finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale. Le risorse destinate a tale finalità ammontano complessivamente a € 15.000,00 e comprendono le risorse dei quadri economici delle opere pubbliche destinate a incentivare le funzioni tecniche di cui all'art. 93 del d.Lgs. 163/2006 sulla base dei criteri previsti nell'apposito regolamento comunale.

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 determina effetti abrogativi impliciti delle norme contrattuali relative a 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):

Le Progressioni economiche orizzontali attribuite con il presente CCDI sono coerenti con il principio di selettività affermato dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009, essendo state riconosciute a n. 4 Dipendenti dell'Ente su 19 complessivamente in forza. Oggetto di valutazione ai fini della concessione del beneficio è stato il dato medio delle valutazioni dell'ultimo biennio, secondo il sistema di valutazione e misurazione previsto nell'ente, nonché il possesso del requisito dei 24

mesi dall'ultima progressione.

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:

L'erogazione dei premi connessi alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente accordo sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento di tali obiettivi indicati negli strumenti di programmazione. La verifica del raggiungimento di tali obiettivi di produttività e di qualità viene effettuata dal OIV prima dell'erogazione, ai dipendenti dell'Ente, delle risorse.

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

Nessuna.

Pattada, 28/12/2017

Il Responsabile dell'Area Finanziaria

Dott.ssa Marilena Pirisi



