



COMUNE DI ASSEMINI
CITTA' METROPOLITANA DI CAGLIARI

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
RELATIVA ALLE RISORSE DECENTRATE
2019-2020-2021 DEL PERSONALE
NON DIRIGENTE.

PREMESSO:

1. che ai sensi degli artt. 8, comma 6 del CCNL del 21.05.2018, e degli artt. 40 comma 3 sexies e 40bis del D.Lgs 165-2001, come integrati dal D.Lgs. 150/09, a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica;
2. che tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1 del D.Lgs 165-2001, nel caso di specie degli Enti Locali, dal Collegio dei Revisori dei Conti;
3. che tale controllo ha per oggetto la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;
4. che successivamente, l'ipotesi di CCDI viene trasmesso all'organo di governo dell'Ente che autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla firma definitiva e solo successivamente a tale firma il CDI verrà trasmesso all'ARAN. l'Ente trasmette il contratto all'ARAN.
5. che in data **30 ottobre 2019** è stata sottoscritta un'ipotesi di C.D.I. dei criteri di riparto delle risorse decentrate personale non dirigente – anno 2019.

PARTE 1 - RELAZIONE ILLUSTRATIVA :

MODULO 1 - SCHEDA 1.1 ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO E AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE

Data di sottoscrizione	Preintesa 30 ottobre 2019
-------------------------------	---------------------------

	Contratto 04.12.2019
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2019 -2020 -2021
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: Presidente: Dr. Remo Ortu – Segretario Generale Componenti: non previsti altri componenti</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione R.S.U. - F.P. C.G.I.L. - F.P.S. C.I.S.L. - U.I.L. Enti Locali - C.S.A. Regione Enti Locali</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: RSU - CGIL.FP – CISL.FP – UIL.FPL - CSA</p> <p>Firmatarie del contratto: RSU - CGIL.FP – CISL.FP –</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) Utilizzo risorse decentrate triennio 2019-2020-2021.</p> <p>b) criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 del CCNL 21.5.2018 (art. 7, comma 4, lett. a) CCNL 21.5.2018)</p> <p>c) criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b) CCNL 21.5.2018)</p> <p>d) individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis e definizione dei criteri generali (art. 7, comma 4, lett. d) CCNL 21.5.2018)</p> <p>e) individuazione della misura dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies (art. 7, comma 4, lett. e) CCNL 21.5.2018)</p> <p>f) criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1 (art. 7, comma 4, lett. f) CCNL 21.5.2018)</p> <p>g) criteri generali per determinazione retribuzione di risultato dell P.O. (art. 7, comma 4, lett. v) art. 15 comma 4 del CCNL 21.5.2018)</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? Si - Verbale del Collegio dei Revisori dei conti n. 29 del 26.11.2019</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 e ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato in data 19.06.2019 DGM n. 94/2019</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 Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del D.Lgs. 33/2013 approvato in data 20.03.2019 DGM n. 41/2019</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 assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 per quanto di competenza.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009 con verbale n. 1/2019</p>

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)

In data 21.5.2018 è stato stipulato in via definitiva il Contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Funzioni Locali, concernente il periodo 2016-2018, i cui effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del contratto medesimo. Al fine di dare attuazione alle disposizioni contenute nel succitato Contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Funzioni Locali, è necessario pertanto adottare un nuovo contratto decentrato integrativo, che, secondo quanto dispone l'art. 8, comma 1, del medesimo CCNL, "ha

durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4" del CCNL 21.5.2018. Il presente contratto decentrato integrativo sostituisce, in via definitiva, l'ultimo contratto decentrato integrativo approvato dall'Ente il 7 febbraio 2013.

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Articoli nn. 1 - 2 - 3

Viene indicato il quadro normativo di riferimento, la durata del contratto, la decorrenza e l'interpretazione autentica del C.D.I.

Articoli nn. 4 – 5 - 6

Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili, dei possibili strumenti di premialità e della ripartizione e destinazione delle risorse come indicati in tabella analitica allegata.

Articolo 7

Vengono fissati i criteri per la progressione economica orizzontale con decorrenza 1 gennaio 2020.

Articoli nn. 8 -9 - 10

Vengono fissati i criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance, criteri per la differenziazione del premio individuale e criteri per la disciplina per l'attribuzione delle performance.

Articoli nn. 11 – 12 – 13 – 14

Vengono fissati criteri di corresponsione e il valore delle indennità previste dall'art. 70 del CCNL del 21.5.2018 e nello specifico:

- indennità condizioni di lavoro che includono l'indennità di rischio e maneggio valori definendone le ipotesi in cui tali indennità spettano e gli importi giornalieri dovuti.
- Indennità specifiche responsabilità definendone criteri generali e valori minimi e massimi differenziate per le diverse categorie.
- Indennità per ulteriori specifiche responsabilità quali:
 - ufficiali di stato civile e anagrafe
 - ufficiali elettorali
 - responsabilità dei tributi
 - messo notificatore per funzioni di ufficiale giudiziario

Articoli nn. 15 e 16

Definisce i compensi spettanti da specifiche disposizioni di legge e modalità di erogazione agli aventi diritto.

Articoli nn. 17 – 18 – 19 – 20

Rappresenta la sezione del contratto decentrato che definisce e riconosce indennità al personale della polizia locale ai sensi dell'art. 56 del C.C.N.L. sottoscritto in data 21.05.2018.

Nello specifico definisce:

- utilizzo proventi codice della strada
- indennità di servizio esterno
- indennità di funzione destinata a remunerare la sostituzione del comandante di PL da parte di soggetto non incaricato di P.O.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

	2019	2020	2021
FONDO STABILE	€ 348.741,64	€ 348.741,64	€ 348.741,64
art.67 comma 2 lett.b CCNL 2016-2018	€ 8.312,60	€ 8.312,60	€ 8.312,60
ART.67 comma 2 lett.a CCNL 2016-2018	€ 10.649,60	€ 10.649,60	€ 10.649,60
Totale Fondo risorse determinazione n. 1263/2018	€ 367.703,84	€ 367.703,84	€ 367.703,84
UTILIZZO			
Progressione Economica Orizzontale	€ 183.734,13	€ 172.924,13	€ 170.924,13
1° INQ. ART. 7 c. 3 E 4 CCNL 31.3.99	€ 2.685,54	€ 2.685,54	€ 2.685,54
IND. ART. 31 c. 7 CCNL 14.9.2000 e ART. 6 CCNL 5.10.01	€ 5.934,10	€ 5.934,10	€ 5.934,10
INDENNITA' DI COMPARTO art. 33 CCNL del 22.01.04	€ 63.749,88	€ 63.749,88	€ 63.749,88
INDENNITA' DI RISCHIO	€ 2.424,00	€ 2.424,00	€ 2.424,00
INDENNITA' DI TURNO	€ 30.000,00	€ 30.000,00	€ 30.000,00
COMPENSO ORDINARIO FESTIVO	€ 6.000,00	€ 6.000,00	€ 6.000,00
REPERIBILITA'	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00
INDENNITA' MANEGGIO VALORI	€ 510,00	€ 510,00	€ 510,00
INDENNITA' UFFICIALE STATO CIVILE – ANAGRAFE - UFFICIALE ELETTORALE	€ 1.800,00	€ 1.800,00	€ 1.800,00
PARTICOLARI RESPONSABILITA'	€ 0,00	€ 14.000,00	€ 14.000,00
SERVIZIO ESTERNO	€ 6.000,00	€ 6.000,00	€ 6.000,00
INDENNITA' DI FUNZIONE	€ 2.500,00	€ 2.500,00	€ 2.500,00
NUOVE PEO	€ -	€ 33.000,00	€ 33.000,00
PERFORMANCE	€ 57.366,19	€ 21.176,19	€ 23.176,19

C) effetti abrogativi impliciti

Sono implicitamente abrogati tutti i C.D.I stipulati in data precedente alla sottoscrizione del presente contratto

**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 nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, vigenti nell'Ente.

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

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche con decorrenza dal 1 gennaio 2020. A tal fine le progressioni verranno annualmente riconosciute ad una percentuale di personale non superiore al 33,33 % e viene riconosciuta attraverso procedure selettive.

**F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo,
in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

L'accordo illustrato appartiene alla tipologia dei "contratti integrativi normativi" (ossia, definisce unicamente la cornice di regole generali) e persegue lo scopo di dare attuazione alle disposizioni contenute nel CCNL 21.5.2018 del Comparto Funzioni Locali.

Assemini 4 dicembre 2019

Il Responsabile del Servizio finanziario
Anna Rita Depani
f.to