

Comune di Santu Lussurgiu

(Provincia di Oristano)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2021

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	25/10/2021 (accordo provvisorio)	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica:</p> <ol style="list-style-type: none"> dott.ssa Caterina Puggioni, segretario comunale; dott.ssa Anna Rita Mula, responsabile dell'area amministrativa; ing. Roberta Muscas, responsabile dell'area tecnica; rag. Paola Serra, responsabile dell'area finanziaria; <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ol style="list-style-type: none"> CGIL Oristano; UIL Oristano; CISL Oristano; CSA Regioni Autonomie Locali Oristano <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <ol style="list-style-type: none"> sig. Salvatore Usai – rappresentante CISL Oristano; sig. Fabrizio Lecca – rappresentante CSA Regioni Autonomie Locali Oristano 	
Soggetti destinatari	Personale dipendente	
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.	In data 09/11/2021 è stato richiesto il parere all'organo di revisione.
	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?</p> <p>Con deliberazione nr. 46 del 12/04/2021, la Giunta comunale ha approvato gli obiettivi di performance per l'anno 2021;</p> <p>Con deliberazione nr. 52 del 26/04/2021, la Giunta comunale ha approvato gli obiettivi di performance per l'anno 2021;</p>
		<p>È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)?</p> <p>Con deliberazione nr. 43 del 29/03/2021, la Giunta comunale ha approvato il piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza;</p>

		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013
		La Relazione della Performance per l'anno 2020 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009

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

La delegazione trattante per l'anno 2021 ha disposto il riconoscimento delle indennità di seguito riportate:

Indennità di servizio esterno per i vigili urbani	Art. 56 quinquies CCNL 2018
Indennità condizioni lavoro per attività disagiate (indenn. Giornaliera per effettivo lavoro da 1€ a 10€ massimi)	Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 2018
Indennità condizioni lavoro per attività esposte a rischi per la salute (indenn. Giornaliera per effettivo lavoro da 1€ a 10€ massimi)	Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 2018
Indennità condizioni lavoro per maneggio valori (indenn. Giornaliera per effettivo lavoro da 1€ a 10€ massimi)	Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 2018
Compensi per specifiche responsabilità al personale cat. B / c / d - massimo €. 3000,00 annui	Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 2018
Compensi per specifiche responsabilità al personale cat. B / c / d - massimo €. 3000,00 annui	Art. 70 quinquies CCNL 2018

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 2021 (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:

Indennità di servizio esterno per i vigili urbani	Nr. 255 giorni lavorativi presunti x €. 2,30 x nr. 1 vigil tempo indeterminato	Art. 56 quinquies CCNL 2018
Indennità di servizio esterno per i vigili urbani	Nr. 150 giorni lavorativi presunti x €. 2,30 x nr. 1 vigil tempo determinato cessata il 06/07/2021	Art. 56 quinquies CCNL 2018
Indennità condizioni lavoro per attività disagiate (indenn. Giornaliera per effettivo lavoro da 1€ a 10€ massimi)	Nr. 255 giorni lavorativi presunti x €. 1,30 x nr. 2 operatori anagrafe (di cui uno cessato il 30/06/2021)	Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 2018
Indennità condizioni lavoro per attività esposte a rischi per la salute (indenn. Giornaliera per effettivo lavoro da 1€ a 10€ massimi)	Nr. 255 giorni lavorativi presunti x €. 1,30 x nr. 4 operai di cui uno cessato il 31/03/2021 e uno assunto dal 01/07/2021	Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 2018
Indennità condizioni lavoro per maneggio valori (indenn. Giornaliera per effettivo lavoro da 1€ a 10€ massimi)	Nr. 255 giorni lavorativi presunti x €. 1,60 x economo comunale	Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 2018
Compensi per specifiche responsabilità al personale cat. B / c / d - massimo €. 3000,00 annui	Indennità annua lorda €. 300,00 per nr. 1 operatore ufficio anagrafe e nr. 1 operatore ufficio tributi	Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 2018
Compensi per specifiche responsabilità al personale cat. B / c / d - massimo €. 3000,00 annui	Indennità annua lorda €. 300,00	Art. 70 quinquies CCNL 2018

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 impliciti 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):

Il contratto integrativo in esame non prevede l’attribuzione di nuove Progressioni economiche orizzontali.

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:

I risultati attesi dalla sottoscrizione dell’ipotesi di contratto decentrato integrativo, in stretta correlazione con il Piano della Performance 2021 adottato da questa Amministrazione, in base alle previsioni del Titolo II del D.Lgs. 165/2001, sono rilevati dal sistema interno di Controllo di gestione in relazione al collegamento fra il riconoscimento del compenso legato alla performance, il sistema di programmazione dell’ente, l’attività svolta dai responsabili di posizione organizzativa, l’assegnazione degli obiettivi e la conseguente rendicontazione.

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