

COMUNE di BARESSA
Provincia di Oristano

CCDIA 2019

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	09/12/2019 (Preintesa) – /12/2019 (Accordo definitivo)
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2019 – 31 DICEMBRE 2019
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): DOTT.SSA CRISTINA CORDA – Presidente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</p> <p>R.S.U.: Sig. COMINA ENZO</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): preintesa</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. CISL FP- Usai Salvatore</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): accordo SIND. CISL FP- Delegato signor Luciano Onano</p>
Soggetti destinatari	<i>Personale non dirigente del Comune di Baressa</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della
L'organo interno, poiché l'Ente non ha stanziato risorse di cui all'art. 67 comma4 del CCNL 21.05.2018 non dovrà rilasciare successiva certificazione, in seguito alla stipula del presente contratto.	

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurale

Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.

L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.
 In data .12.2018 (prot. _____) è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno -revisore
Dr.ssa Carla Manca

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 2018 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con **Delibera della G.C. n. 53 del 06.06.2019**

E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità con **Delibera della G.C. n. 14 del 21/03/2019** e l'Amministrazione ha proceduto alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013.

L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 di cui alla **DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE n. 103 del 24.10.2019** recante "Personale incaricato di Posizione Organizzativa. Presa d'atto delle Valutazioni Anno 2018"

La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.

Eventuali osservazioni:

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)

a) 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;

Per l'anno 2019 già con la determina di costituzione del Fondo n. 243 del 02.12.2019, il Responsabile del Servizio Personale ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 2 lett. J) del CCNL 2016-2018 e dell'art.33 del CCNL 22.1.2004 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 9.406,88 destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per le risorse all'anno 2019 le delegazioni hanno determinato quanto segue:

RILEVATO che gli art. 70bis e seguenti del C.C.N.L. disciplinano ex novo le indennità attribuibili ai dipendenti del comparto, precisando al comma 5 che: "la presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente C.C.N.L.;

Tutto ciò premesso le parti concordano di addivenire alla sottoscrizione del C.C.D.I. di cui all'art. 8 del C.C.N.L. del 21/05/2018, per il triennio 2019/2020/2021

In questa prima fase, relativa all'anno 2019, si è proceduto inoltre a costituire il fondo delle risorse destinate ad incentivare il personale secondo le nuove disposizioni contrattuali e a deliberare la destinazione delle risorse economiche del CCDIA 2019.

Viene pertanto confermata la destinazione delle risorse già in essere nell'anno precedente compatibilmente con la presenza di dipendenti aventi diritto.

1. Indennità di maneggio valori specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 70 bis CCNL 2016-2018) € 220,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2018 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di maneggio valori:

ART. 1 - RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITÀ PER MANEGGIO VALORI

Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per maneggio valori, in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 70 bis del C.C.N.L. 2016-2018, sono le seguenti:

Profilo Professionale	N. Addetti	MESI	IMPORTO
ECONOMO COMUNALE	1	12	220,00

L'indennità per maneggio valori, in applicazione della disciplina dell'art. 70 bis del C.C.N.L. 2016-2018, è corrisposta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e compete una indennità giornaliera che sia proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di euro 1,00 a un massimo di euro 10,00.

Tale compenso è riconosciuto nel caso di maneggio di valori in via "continuativa", pertanto, solo ai dipendenti che, ordinariamente, senza interruzioni e, quindi, in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono ad espletare tale servizio.

Tale indennità, in applicazione del disposto di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL 206-2018 viene stabilita in complessivi €. 1,00 giornalieri moltiplicato per i giorni di maneggio per complessivi €. 220,00 per l'intero anno 2019.

L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 79 bis CCNL 2016-2018 del 21 maggio 2018

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

a) disagiate;

b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

c) implicanti il maneggio di valori.

2. Incentivazione produttività individuale e/o collettiva – risorse specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 68 comma 2) lett. a) e b) CCNL 2016-2018 del 21 maggio 2018). €. 11.599,48.

In riferimento a quanto sottoscritto in sede di preintesa in data 09.12.2019, riportato in premessa nella presente relazione, e in applicazione dell'attuale metodologia attualmente vigente nell'Ente e risultante dal "MANUALE PER LA MISURAZIONE, GESTIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE", Documento Integrativo al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi, Approvato con delibera della Giunta Comunale n°43 del 09.05.2019, viene stabilito che l'importo da destinare complessivamente ai compensi di produttività deve essere prevalente, al fine di poter premiare ed incentivare il merito e la produttività e migliorare la performance organizzativa, ai sensi del D.lgs. 150/2009, sarà ripartito come segue:

RIPARTIZIONE PERCENTUALE DA DESTINARE ALLA PRODUTTIVITÀ		Somme base disponibili
Obiettivo di Performance Organizzativa:	60% delle risorse variabili e stabili detratte le diverse indennità	6.959,69
Obiettivi di Performance Individuale:	40 % delle risorse variabili e stabili detratte le diverse indennità	4.639,79

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

(art. 68 comma 2) lett. a) e b) CCNL 2016-2018 del 21 maggio 2018

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

a) premi correlati alla performance organizzativa;

b) premi correlati alla performance individuale;

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni	6.224,12
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	3.182,76
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	9.406,88
Maneggio valori	220,00
Specifiche responsabilità (art. 70 quinquies CCNL 216-2018 del 2.5.2018)	0
Performance organizzativa	6.959,69
Performance individuale	4.639,79
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	11.819,48
TOTALE UTILIZZO FONDO	21.266,36

3. 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'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

-Riferimento normativo contrattuale: Art. 16 CCNL 2016-2018 del 21 maggio 2018

Per l'anno 2019 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali.

4. 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.

E' stato approvato il Piano della Performance per l'anno 2019. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Delibera n. 53 del 06/06/2019 la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2019. Tale piano è stato successivamente validato dall'organo di valutazione.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi.

In particolare, con Delibera n. 113 del 26/11/2019 con oggetto "Quantificazione delle risorse finanziarie di parte variabile ed autorizzazione all'inserimento nel fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività"- anno 2019 " la Giunta Comunale ha stabilito di incrementare le risorse variabili con la somma complessiva di €. 2.601,00;

5. altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessun'altra informazione

Baressa, li 09.12.2019

Il Responsabile Servizio Amministrativo/Finanziario
Luciano Onano

