



# COMUNE DI AGGIUS

PROVINCIA DI SASSARI

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### del contratto decentrato integrativo parte normativa 2023/2025 e parte economica Anno 2023

(Circolare n°25 del 19/07/2012 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – articolo 40 comma 3 sexies D.Lgs. 165/2001)

#### Modulo 1 - Scheda 1.1

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Preintesa sottoscritta il 18 ottobre 2023 Definitivo in data 26 ottobre 2023	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Triennio 2023/2025	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica: Presidente - Dr. FAIS FABIO – Segretario Comunale Componenti: - Dr.ssa FODDE Caterina - Responsabile Servizio Amministrativo - Dr.ssa TIVEDDU Paola - Responsabile Servizio Finanziario - Dr.ssa Lattuneddu Paola - Responsabile Servizio Tecnico  R.S.U: SECHI Domenica  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL – UIL – CISL – CSA Firmatarie della preintesa: Presidente - Dr. FAIS FABIO – Segretario Comunale Componenti: - Dr.ssa FODDE Caterina - Responsabile Servizio Amministrativo - Dr.ssa TIVEDDU Paola - Responsabile Servizio Finanziario - Dr.ssa Lattuneddu Paola - Responsabile Servizio Tecnico R.S.U: SECHI Domenica Organizzazioni sindacali presenti in contrattazione: UIL FPL (Augusto Ogana) -CISL FP (Carlo Norcia)  Firmatarie del definitivo: Presidente - Dr. FAIS FABIO – Segretario Comunale R.S.U: SECHI Domenica Organizzazioni sindacali presenti in contrattazione	
<b>Soggetti destinatari</b>	Dipendenti del Comune di Aggius	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Definizione in via generale delle materie demandate alla contrattazione decentrata – Accordo parte normativa 2023/2025 e parte economica anno 2023	
<b>Rispetto dell'iter Adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	E' stata acquisita la certificazione del Revisore dei Conti in data 19 Ottobre 2023
		<b>Rilievi da segnalare:</b> - Nessuno
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n°150/2009 con deliberazione della Giunta comunale N°39 del 05.04.2023
		E' stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione (PTPC) e il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. n°150/2009 con deliberazione della Giunta comunale N° 13 del 01.03.2023.
	E' stato adottato il PIAO con deliberazione della Giunta comunale N°44 del 12.04.2023	
	E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009	

		La Relazione della Performance sul ciclo completato (anno 2022) è stata validata dal Nucleo di valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n°150/2009 e approvata con deliberazione N°58 del 21/06/2023. E' in corso la procedura attinente il ciclo della performance 2023.
--	--	---

**Eventuali osservazioni**

Questo Ente, con deliberazione della Giunta comunale N°92 del 30.12.2011, ha approvato il Regolamento sul "Sistema di misurazione e Valutazione della performance".

**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

Il Comune di Aggius ha sottoscritto, in data 18.10.2023, il Contratto decentrato integrativo 2023/2025 per la parte normativa disciplinante le materie demandate a livello locale dei Contratti nazionali del 31/03/1999, dell'01/04/1999, del 14/09/2000, del 22/04/2004, del 21/05/2018, del 16.11.2022 e anno 2023 per la parte economica, disciplinante la parte economica del CCNL 16.11.2022 inerente l'anno 2023.

Il contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed tempo determinato (ivi compreso il personale utilizzato a tempo parziale).

**A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo****TITOLO I -DISPOSIZIONI GENERALI****CAPO I – Disposizioni Generali***Art. 1- Quadro normativo e contrattuale*

Si individua l'ambito di applicazione del contratto.

*Art. 2- Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria*

Si stabiliscono la decorrenza e la durata.

*Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati*

Individuazione delle procedure per la risoluzione delle controversie sulla interpretazione del contratto.

**TITOLO II- TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE****CAPO I – Risorse e Premialità***Art. 4 - Quantificazione delle risorse*

Quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance.

*Art. 5- Strumenti di premialità*

Incentivi economici da erogare al personale dipendente

**CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse***Artt. 6 -7 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa*

Definizione dei criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie. Modalità di quantificazione delle risorse decentrate in applicazione del CCNL 16/11/2022.

**CAPO III – Progressione economica all'interno delle aree***Art. 8- Criteri generali*

Si definiscono i criteri e le modalità di accesso alle progressioni economiche delle aree nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

*Art. 9- Principi generali*

Si definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione di compensi accessori definiti indennità.

*Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro*

Definizione della misura delle indennità (rischio, maneggio valori, disagio) e dei criteri generali per la loro attribuzione.

*Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità*

Si prevedono indennità per specifiche responsabilità derivanti dall'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità, individuate e determinate dal responsabile del servizio.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

*Art. 12- Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.*

Sono elencati i compensi da erogare in base a specifiche disposizioni di legge.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

*Art. 13- Disciplina della performance e del premio individuale*

Si individuano le modalità di misurazione e di valutazione della performance su cui deve essere parametrata la corresponsione dei compensi per la produttività legati al raggiungimento di obiettivi predefiniti.

CAPO VII – Sezione polizia locale

*Art. 14 -15-16 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato. Indennità di servizio esterno, Indennità di funzione*

Si disciplinano esclusivamente le attività della polizia locale e viene prevista l'erogazione dell'indennità per prestazione lavorativa ordinaria in servizi esterni di vigilanza.

CAPO VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

*Art. 17 – 18 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata qualificazione -Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato*

Si definiscono i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato.

### **TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

*Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente*

Viene disciplinata la possibilità di elevare il numero dei rapporti part-time

*Art. 20 –21 Reperibilità -Turnazioni*

Viene disciplinata l'erogazione di indennità in presenza di attività con particolari orari di lavoro per turni e reperibilità.

*Art. 22 – Lavoro straordinario e Banca delle ore*

Si disciplina l'istituto della banca delle ore e lavoro straordinario.

*Art. 23 – 24 -25 -26 Orario massimo di lavoro settimanale-Flessibilità dell'orario di lavoro - Orario multiperiodale -Personale che può usufruire della pausa pasto all'inizio o al termine del servizio*

Viene disciplinato l'orario di lavoro, la flessibilità, la pausa.

#### CAPO II – Altri istituti contrattabili

*Art. 27 – 28 – 29 - 30 Personale comandato o distaccato - Salario accessorio del personale a tempo parziale - Salario accessorio del personale a tempo determinato - Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione.*

Si disciplinano le modalità di erogazione degli incentivi a personale comandato o distaccato, a tempo determinato, parziale, in convenzione.

#### CAPO III – Disposizioni finali

*Art. 31 – 32 Salute e sicurezza sul lavoro -Innovazioni tecnologiche*

Si disciplinano gli interventi prioritari per la sicurezza sul lavoro e per il miglioramento delle condizioni di lavoro.

### TABELLA ANALITICA DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO

Descrizione	Importo €
Risorse stabili	36.024,43
Risorse variabili	47.027,25
Residui anni precedenti	
decurtazione per superamento limite 2016	-2778,24
<i>Totale</i>	<i>80.273,44</i>

Il fondo destinato storicamente al lavoro straordinario ammonta a € 1.211,67 viene mantenuto nella stessa destinazione per l'anno 2023 in quanto ritenuto necessario a garantire esigenze di servizio.

#### **B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Le fonti di alimentazione del fondo sono coerenti con il Contratto collettivo nazionale.

La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata, nel rispetto delle disposizioni relativamente alla ripartizione tra risorse stabili e risorse variabili e della loro coerente destinazione.

Sono confermati gli istituti già previsti con il precedente contratto.

Descrizione	Importo
Indennità di comparto (art. 33, c. 4, lett. B) CCNL 22.01.2004)	6.018,30
Progressioni orizzontali	20.971,75
<b>a) TOTALE</b>	<b>26.990,05</b>

Con il contratto decentrato 2023/2025 le risorse rimanenti sono utilizzate nel modo seguente:

Descrizione	Importo
Indennità di rischio (Art. 70 bis, comma 1, lettera B, CCNL 2016/2018 – Art.84 bis CCNL 16.11.2022- art. 7 comma 4 lett. D CCNL 16.11.2022)	150,00
Indennità di maneggio valori (Art. 70 bis, comma 1, lettera B, CCNL 2016/2018 – Art.84 bis CCNL 16.11.2022- art. 7 comma 4 lett. D CCNL 16.11.2022)	637,00
Indennità specifiche responsabilità (Art. 84 CCNL 16.11.2022- art. 7 comma 4 lett. F CCNL 16.11.2022)	700,00
Indennità di reperibilità (Art. 7 comma 4 lett. D e lett. K CCNL 16.11.2022)	2.431,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	39.500,00

Indennità servizio esterno (Art. 7 comma 4 lett. E CCNL 16.11.2022)	250,00
Produttività collettiva e premio individuale	9.615,39
Progressioni da attribuire	0
<b>b) TOTALE</b>	<b>53.283,39</b>
<b>Totale complessivo (a+b)</b>	<b>80.273,44</b>

**C) Effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

**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 al personale si applica il Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n° 92 del 30.12.2011.

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

Nell'anno in corso non sono previste progressioni economiche orizzontali.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività, previsti nel Piano delle Performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale N°39 del 05 aprile 2023, ci si attende un incremento della produttività di tutto il personale dipendente in stretta correlazione con tutti gli altri strumenti di programmazione gestionale.

Aggius, 26.10.2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE

Dr.ssa Fodde Caterina



*Caterina Fodde*