

Comune di Seui

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA SU PREINTESA
CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA
PARTE ECONOMICA ANNO 2024**

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	PREINTESA: 12.12.2024 ACCORDO DEFINITIVO:
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2024 – 31 DICEMBRE 2024
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica</p> <p>Tiziana Podda – Responsabile Servizio Finanziario – Presidente, delegata dal Segretario Comunale dott. Antonio Mastinu</p> <p>Cristiana Competella – Responsabile Servizio Tecnico – Componente</p> <p>Parte Sindacale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <p>SIND. CGIL FP SIND. CISL FP SIND. UIL FPL SIND. C.S.A.</p> <p>R.S.U.:</p> <p>Riccardo Sulis</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <p>SIND. CGIL FP - Eugenio Meloni</p>
Soggetti destinatari	<i>Personale dipendente del Comune di Seui</i>
Materie trattate dal contratto integrativo	Parte economica 2024 di cui al Modulo 2 dettaglio esaustivo dell'illustrazione dell'articolato del contratto

Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>Sulla presente relazione è dovuta la certificazione del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Con Delibera di GM n. 15 del 27.03.2024 è stato adottato il PIAO – Piano Integrato di Attività e di Organizzazione 2024-2026, previsto dall'art. 6 della Legge 113/2021, nel quale è contenuto il Piano Performance e gli obiettivi di performance della struttura per annualità 2024.</p> <p>Con il verbale n. 2/2024 del 15.03.2024 del Nucleo Di Valutazione è stato validato il Piano degli Obiettivi di Performance per l'anno 2024.</p>
		<p>Anche il Programma triennale 2024-2026 per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza è contenuto nel sopra citato PIAO, approvato con Delibera di GM n. 15 del 27.03.2024.</p> <p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.</p>
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 materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

In attuazione delle direttive impartite dall'organo esecutivo le parti hanno concordato che la parte disponibile del fondo, previa decurtazione delle somme dovute per finanziare gli istituti stabili PEO e comparto già in godimento, venga destinata ai seguenti istituti:

- Indennità condizioni di lavoro: RISCHIO e DISAGIO dipendenti operai, MANEGGIO VALORI dipendente economo comunale – come disciplinate dall'art. 13 CCDI normativo del 20.12.2023
- Specifiche responsabilità: sono previste N. 5 specifiche responsabilità – come disciplinate dall'art. 14 CCDI normativo del 20.12.2023
- Progressioni economiche: sono previste progressioni economiche per n. 4 dipendenti comunali– come disciplinate dall'art. 10 CCDI normativo del 20.12.2023
- Produttività performance – come disciplinate dagli artt. 8 e 9 CCDI normativo del 20.12.2023- finanziate dalla somma residua della parte variabile del fondo non vincolata al finanziamento degli incentivi 2024 per le funzioni tecniche, unitamente alla parte stabile disponibile.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa del Fondo delle risorse decentrate

UTILIZZO FONDO	
Risorse stabili (al netto della decurtazione art. 23 c. 2 D. Lgs. 74/2017)	36.204,74
Totale utilizzo fondo progressioni	14.797,77
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	5.423,09
TOTALE UTILIZZO VINCOLATO RISORSE STABILI PRIMA DELLA CONTRATTAZIONE	20.220,86
RISORSE STABILI DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	15.983,88
PROGRESSIONI DI CARRIERA PEO	4.400,00
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO	1.315,00
INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ	5.300,00
PRODUTTIVITÀ PERFORMANCE (finanziata da risorse stabili)	4.968,88
TOTALE UTILIZZO FONDO RISORSE STABILI	15.983,88

Risorse variabili	15.438,89
INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE - IMPORTO VINCOLATO	7.905,24
PRODUTTIVITÀ PERFORMANCE (finanziata da risorse variabili)	7.533,65
TOTALE UTILIZZO RISORSE VARIABILI	15.438,89

TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI E VARIABILI	51.643,63
--	------------------

ISTITUTI PREVISTI:

- Progressioni economiche: Sono previste progressioni economiche nel 2024 €. 4.400,00.
- Indennità condizioni di lavoro: Indennità RISCHIO e DISAGIO dipendenti operai €. 1.210,00, Indennità condizioni lavoro: MANEGGIO VALORI dipendente economo comunale €. 105,00.
- Specifiche responsabilità: Sono previste specifiche responsabilità. €. 5.300,00.
- Produttività – performance €. 12.502,53 - finanziate dalla somma residua della parte stabile disponibile (4.968,88) unitamente alla parte variabile del fondo non vincolata al finanziamento degli incentivi per le funzioni tecniche (7.533,65).
- Incentivi per le funzioni tecniche €. 7.905,24 svolte nell'anno 2024, finanziate dalla parte variabile del fondo vincolata a tal fine, da riconoscere in base ai criteri approvati in sede di CCDI Normativo 2023-2025 e alle disposizioni del Regolamento Comunale approvato con deliberazione di GM n. 70 del 05.12.2024.

Per l'anno 2024 già con la determina di costituzione del Fondo n. 673 del 15.10.2024, sono stati resi indisponibili alla contrattazione ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. b del CCNL 1.4.1999 e dell'art. 33 del CCNL 22.1.2004 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, progressioni economiche in godimento, ecc) per un importo complessivo pari ad €. 20.220,86 destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

c) Gli *effetti abrogativi impliciti*, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

Vengono applicati criteri e regole contenuti nel CCDI contratto decentrato integrativo normativo del triennio 2023-2025 siglato in data 20.12.2023.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

I premi per la performance individuale ed organizzativa vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente e sulla base dei criteri previsti dalla metodologia di valutazione delle performance in vigore presso l'Ente.

In particolare la metodologia di valutazione in vigore si basa su criteri di valutazione del merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione annuale espressa dai Responsabili di Posizione Organizzativa, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D. Lgs 150/2009.

Con il CCDI parte normativa 2023-2025, artt. 8 e 9, sono stati introdotti precisi criteri di attribuzione e distribuzione dei premi correlati alla performance – produttività e di differenziazione del premio individuale.

e) 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)

Per l'anno 2024 sono previste nuove Progressioni Economiche Orizzontali – PEO – Differenziali Stipendiali. Il sistema da utilizzarsi per la valutazione è quello individuato dall'art. 10 del CCDI normativo dell'Ente per il triennio 2023-2025, il criterio condiviso tra le parti è quello delle valutazioni riguardanti la performance individuale e la permanenza nella stessa categoria, le progressioni potranno essere riconosciute a un numero limitato di dipendenti in servizio, non oltre il 50% degli aventi diritto.

f) illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (PIAO), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

In coerenza con gli strumenti di programmazione adottati dall'Ente dalla sottoscrizione del CCDI è atteso un incremento della produttività di tutto il personale coinvolto nel perseguimento degli obiettivi dell'amministrazione.

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

Nessuna.

Seui 13.12.2024

Il Responsabile del Servizio Finanziario
dott.ssa Tiziana Podda

