

COMUNE DI ASSEMINI
(Città Metropolitana di Cagliari)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
SU IPOTESI CCDI ANNO 2018

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Ipotesi CCDI per l'anno 2018 sottoscritto in data 17/12/2018
Periodo temporale di vigenza		01/01 – 31/12/2018
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica : Presidente Segretario generale Dr. Remo Ortu Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Firmatarie dell'Ipotesi di CCDI anno 2018: rappresentanti della RSU territoriali CGIL –FP e UIL FPL Firmateri del contratto : RSU – CGIL –FP - UIL FPL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2018. b) istituti, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17 CCNL 1.4.1999 come modificato dall'art. 36 CCNL 22.1.2004 e dall'art. 7 CCNL 9.5.2006. Art. 68 e 69 CCNL 21.5.2018;
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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si Collegio dei Revisori dei Conti in data 18.12.2018 Nucleo di valutazione sugli obiettivi assegnati
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo
	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 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Il peg, contenente gli obiettivi per l'anno 2018 è stato approvato in applicazione dell'art. 169 comma 3bis del D. Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.-
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009. Si delibera della Giunta Comunale n. 89 del 25.5.2018
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D. Lgs. 33/2013 ? Si per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Ai sensi dell'art. 10 comma 1-bis del D. Lgs. 150/2009 sarà unificata al rendiconto di gestione 2018.
Eventuali osservazioni =====		

COMUNE DI ASSEMINI
(Città Metropolitana di Cagliari)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
SU IPOTESI CCDI ANNO 2018

Modulo 2 Scheda 1.2 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

Articolo 4.	criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili Le risorse stabili vengono prevalentemente destinate al pagamento dell'indennità di comparto, alla copertura della spesa consolidata derivante dalle progressioni economiche orizzontali, quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art.31 c.7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e art. 6 CCNL 5.10.2001
Articolo 5	Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67 commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa. Ciò non trova riscontro nella realtà in quanto il fondo risorse decentrate 2018 è privo di parte variabile e viene destinato alla all'incentivazione delle performance le quote residue del fondo stabile.
Articolo 6	Si stabiliscono i criteri per la maggiorazione art. 68 CCNL 2018 che potrà essere attribuita nel limite massimo al 10% del personale.
Articolo 7	Si descrivono le modalità di attribuzione delle performance effettuate sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti in base agli strumenti previsti dal sistema di valutazione, potranno essere riconosciute al personale dipendente solo ed esclusivamente al raggiungimento degli obiettivi e previa acquisizione di certificazione del nucleo di valutazione e secondo il sistema di Valutazione e Misurazione per il raggiungimento degli obiettivi per il personale dipendente. Si determina in allegato all'ipotesi la somma destinata a tale istituto.
Articoli 8 e seguenti	Si definiscono il pagamento di indennità contrattualmente riconosciute quali: indennità di turno; indennità di rischio, indennità di reperibilità, indennità di maneggio valori; indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno, indennità ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorato;

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo unico

ALLEGATO A

SCHEMA RIASSUNTIVO UTILIZZO RISORSE FINANZIARIE

FONDO STABILE	EURO 348.741,64
Art.67 comma 2 lett. b CCNL 2016 - 2018	EURO 7.309,78
Totale Fondo risorse determinazione n. 1263/2018	EURO 356.051,42
Economie 2017 deliberazione n.70/2018	EURO 766,52
UTILIZZO	
PEO	EURO 180.581,85
1° INQ. ART. 7 c. 3 E 4 CCNL 31.3.99	EURO 2.685,54
IND. ART. 31 c. 7 CCNL 14.9.2000 e ART. 6 CCNL 5.10.01	EURO 5.934,10
INDENNITA' DI COMPARTO art. 33 CCNL del 22.01.04	EURO 61.033,01

INDENNITA' DI RISCHIO	<i>EURO</i> 3.000,00 *
INDENNITA' DI TURNO	<i>EURO</i> 28.391,55 *
COMPENSO ORDINARIO FESTIVO	<i>EURO</i> 5.778,33 *
REPERIBILITA'	<i>EURO</i> 4.534,02 *
INDENNITA' MANEGGIO VALORI	<i>EURO</i> 500,00 *
INDENNITA' UFFICIALE STATO CIVILE – ANAGRAFE - UFFICIALE ELETTORALE	<i>EURO</i> 1.350,00 *
PERFORMANCE	<i>EURO</i> 63.029,54 **

* **Detti importi sono suscettibili di variazione in aumento o in diminuzione che incideranno in positivo o negativo sulle risorse destinate alla disciplina delle performance. Saranno resi definitivi solo a seguito della liquidazione di tutto il salario accessorio relativo al mese di dicembre 2018.**

** **Detto importo potrà subire lievi variazioni in aumento o in diminuzione che inciderà in positivo o in negativo sulle risorse destinate alla disciplina delle performance.**

C) effetti abrogativi impliciti

L'ipotesi di CCDI firmato non prevede effetti abrogativi impliciti di norme.

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 il Sistema di Valutazione e Misurazione per il raggiungimento degli obiettivi per il personale dipendente.

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

L'ipotesi di CCDI per l'anno 2018 non prevede nuove progressioni economiche.

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

Premiare il merito ed incentivare il raggiungimento degli obiettivi.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Non si evidenziano altre informazioni utili

Assemini 20 dicembre 2018

Il Titolare di P.O. servizi finanziari
 personale contratti affari generali
Dott.ssa Anna Rita Depani
 f.to