

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	Accordo per la stipula del Contratto decentrato aziendale Normativo del 7.6.2019– Pre intesa
Periodo temporale di vigenza	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Dott.ssa Antonina Fadda – Presidente</p> <p>Dott.ssa Luisa Congera</p> <p>Dott. Giampietro Murgia</p> <p>R.S.U.:</p> <p>Rosella Demontis</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>SIND. FP CGIL – Remo Lai</p> <p>SIND. CISL FP – Assente</p> <p>SIND. UIL FP: Priamo Foddis - Assente in sede di pre intesa – presente in sede di stipula del definitivo.</p>
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Contratto decentrato aziendale normativo che disciplina gli istituti non economici che la legge e i CCNL riservano alla contrattazione decentrata, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Norme garanzia servizi essenziali, b) Criteri di riparto e destinazione delle risorse decentrate; c) Criteri, fattispecie, valori e modalità di corresponsione delle indennità di specifiche responsabilità art. 70 quinquies commi 1-2, condizioni di lavoro, indennità per la Polizia Locale d) Criteri integrativi di valutazione delle progressioni orizzontali; e) Criteri per l'incentivazione del personale a tempo determinato e parzialmente utilizzato f) Criteri generali per l'Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi g) Criteri generali relativi all'applicazione dei sistemi premiali di produttività, nonché degli incentivi previsti da

		<p>specifiche norme di legge;</p> <p>h) Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le posizioni organizzative</p> <p>i) Telelavoro, criteri per la formazione</p> <p>j) Linee di indirizzo per migliorare l'ambiente di lavoro (sicurezza nei luoghi di lavoro)</p> <p>k) Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, e dell'elevazione dell'orario multiperiodale</p> <p>l) Ferie solidali, welfare aziendale e banca delle ore</p> <p>m) Lavoro Straordinario e banca delle ore</p>
Rispetto dei criteri adempimenti procedurali 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.	<p>Pre-intesa del 07/06/2019 inviata al Revisore in data 21/06/2019</p> <p>In data 25/06/2019 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</p>
		<p>Il Revisore non ha posto rilievi</p>
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria		<p>È in corso di predisposizione il Piano degli obiettivi di performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009:</p>
		<p>È stata adottata la deliberazione della Giunta comunale n. del 15/01/2019 "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza-conferma del Piano 2018-2020" in conformità alle indicazioni di cui alla delibera ANAC 1074/2018 che ammette , per i comuni al di sotto dei 5.000 abitanti l'adozione del PTPCT in forma semplificata mediante adozione di una delibera di Giunta di conferma del PTPCT già adottato nel corso dell'ultimo anno.</p> <p>È stato assolto in larga parte l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013.</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 ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;*

Il Contratto Decentrato Aziendale normativo siglato in data 13.12.2018 in adeguamento al CCNL 21.5.2018, definisce i criteri e le regole specifiche demandate alla contrattazione locale dalla Contrattazione collettiva, per le annualità 2019-2021. In particolare definisce le fattispecie e i criteri specifici per varie voci di utilizzo delle risorse decentrate, da attuare nelle apposite sessioni negoziali di ripartizione delle risorse economiche.

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto decentrato integrativo:

Articoli 1 a 2	Le disposizioni preliminari e i primi due articoli del contratto decentrato riguardano disposizioni di carattere generale, relative a richiami normativi, decorrenza, tempi e durata, verifiche di attuazione e interpretazione autentica delle norme contrattuali decentrate.
Articolo 3	Vengono illustrate le norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali in caso di sciopero
Art. 4-5	Illustrano le modalità di costituzione e destinazione delle risorse decentrate
Articoli 6 -11	Vengano individuate dettagliatamente le indennità la cui disciplina è ancora riservata, per legge o per CCNL, alla contrattazione decentrata, con indicazione dei requisiti che fanno sorgere il diritto a percepire le predette indennità, nonché la loro quantificazione
Articolo 12	Definisce i criteri di valutazione ai fini della Progressione Economica
Articolo 13	Disciplina l'incentivazione del personale assunto con contratti flessibili e a tempo parziale
Articoli 14	Riguarda la definizione dei sistemi premianti e di accesso alla produttività collegata alla valutazione delle performance,
Articoli 15-17	Disciplinano i criteri generali in materia di Posizione Organizzativa, indennità di Risultato anche collegata agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge
Articoli 18 - 26	Disciplina l'istituto del telelavoro e linee di indirizzo per migliorare l'ambiente di lavoro (sicurezza nei luoghi di lavoro), ferie solidali, welfare aziendale etc
Articoli 27-28	Concernono il monitoraggio e le verifiche sull'applicazione del CDIA e le norme finali

b) *quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato. Il CDIA non comporta stanziamento di apposite risorse, le quali sono oggetto di ripartizione in apposito accordo.

c) *effetti abrogativi impliciti*

Il contratto determina la definizione di nuovi criteri generali per la contrattazione per il triennio 2019-2021 adeguati alle disposizioni previste dal CCNL 21.5.2018 e dal D.Lgs 150/2009 come modificato dal DLgs 74/2017. Il presente contratto decentrato integrativo, sulle materie dallo stesso trattate, sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto.

d) *illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità*

Le previsioni del CCDI sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in applicazione dei sistemi di valutazione della Performance individuale e organizzativa vigenti nell'Ente, coerenti con i criteri di cui al D. L.vo n. 150/2009 e ssmmii.

Le disposizioni del contratto decentrato stabiliscono che le risorse decentrate vengano erogate sulla base dei criteri legati alla qualità della prestazione resa e al raggiungimento degli obiettivi di performance come definiti nel Sistema di valutazione e misurazione delle Performance delle prestazioni individuali dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente. È sin corso di predisposizione il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009:

Tale metodologia prevede la valutazione della performance individuale ed organizzativa, i cui risultati percentuali condizionano l'accesso al premio.

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*

Le disposizioni del CDIA rispecchiano il principio di selettività, in quanto prevedono, nel rispetto dei limiti imposti dalle norme di contenimento al salario accessorio (attualmente D. Lgs 75/2017), l'attribuzione ad una parte limitata di dipendenti ed in base a graduatorie formate in seguito ad apposita valutazione, collegata alla performance individuale.

f) *Illustrazioni risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale*

I criteri previsti nel CDIA collegano il sistema incentivante al raggiungimento di obiettivi strategici previsti nel PEG e Piano degli obiettivi di performance finalizzati al conseguimento di un maggiore livello di produttività e/o efficienza e/o efficacia dei servizi forniti dall'Ente.

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

Nulla da segnalare.