



## **RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

### **CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ENTE PARCO GEOMINERARIO STORICO E AMBIENTALE DELLA SARDEGNA**

**2019**

## 1. PREMESSA

La presente relazione illustrativa, redatta ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali integrate con quanto disposto dalla circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del MEF e ss.mm.ii., viene aggiornata a seguito della Determinazione n. 042 del 25/03/2020 recante "Costituzione Fondo Contrattazione Integrativa anno 2019 – Rideterminazione importo".

## 2. MODULO 1

(Scheda 1.1, Circolare n. 25 del 19 luglio 2012) - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.

<b>Data di sottoscrizione</b>	28/11/2019	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	01/01/2019 - 31/12/2019	
<b>Composizione della Delegazione Trattante</b>	<b>Parte Pubblica:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Dr. Ciro Pignatelli, Direttore dell'Ente - Presidente della Delegazione Trattante;</li><li>▪ Ing. Pietrangelo Loru, Responsabile dell'Area Tecnica Ambientale - Componente;</li></ul> <b>Parte Sindacale:</b> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ CGIL/FP;</li><li>▪ CISL/FP;</li><li>▪ UIL/PA;</li><li>▪ FISMIC CONFSAL SARDEGNA/PI;</li><li>▪ CISAL/FIALP;</li><li>▪ FLP/CGS.</li></ul>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale delle aree con rapporto di lavoro a tempo indeterminato	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	a) Campo di applicazione, efficacia e durata; b) Criteri di utilizzo del fondo per i trattamenti accessori di ente nell'anno 2019; c) Criteri relativi ai compensi per la performance organizzativa ed individuale;	
<b>Rispetto dell'iter degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento OdC interno.</b> Allegazione della Certificazione dell'OdC interno alla Relazione illustrative	Non è stata ancora acquisita la certificazione dell'Organo di Controllo (OdC) interno (richiesta parere del 28.11.2019);
	<b>Attestazione rispetto obblighi di legge</b> - in caso di inadempim. 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;
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009;
		È 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 sull'attività svolta nel 2019 non è stata ancora validata dall'OIV.	

### 3. MODULO 2 - ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO

(Circolare n. 25 del 19 luglio 2012) - 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.

La contrattazione integrativa, oggetto della presente Relazione Illustrativa, concerne la destinazione del "Fondo risorse decentrate" per l'anno 2019 e definisce i criteri di utilizzo del medesimo fondo.

La formulazione della destinazione del fondo unico per il trattamento economico accessorio del personale dipendente per l'annualità 2019, si è resa necessaria a seguito dell'adozione, da parte dell'Ente, del provvedimento di cui alla Determinazione n. 202 del 12.11.2019 recante "*Costituzione Fondo Contrattazione Integrativa anno 2019*" come rettificata dalla Determinazione n. 042 del 25/03/2020 recante "*Costituzione Fondo Contrattazione Integrativa anno 2019 – Rideterminazione importo*", che ha stabilito l'entità delle risorse assegnate per l'annualità 2019 per il personale dipendente dell'Ente, non dirigente.

Il Fondo Unico di Amministrazione (FUA) per il trattamento economico accessorio del personale dipendente, in conseguenza dell'adozione dei richiamati provvedimenti dirigenziale, inizialmente fissato in complessivi € 77.093,77 e stato rideterminato in € 67.660,20 per l'annualità 2019 di cui € 56.742,00 come risorse stabili e € 10.918,20 come risorse variabili (economie fondo 2018 - ai sensi dell'art. 2 comma 5 del Contratto Integrativo dell'Ente per il 2018).

- **L'articolo 1** definisce il campo di applicazione, l'efficacia e la durata della contrattazione integrativa di sede unica.

Il campo di applicazione è individuato nel personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente nell'anno 2019.

La durata concerne l'anno 2019.

Si stabilisce, inoltre, che il contratto conservi la sua *efficacia* fino alla stipulazione di quello successivo.

Per quanto non previsto dal presente contratto ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, continuano ad applicarsi le clausole del CCNL-Funzioni Centrali.

- **L'articolo 2** definisce gli utilizzi del Fondo per il trattamento accessorio di ente.

Recependo la quantificazione del Fondo operata dall'Ente con la richiamata Determinazione n. 202 del 12.11.2019, recante "*Costituzione Fondo Contrattazione Integrativa anno 2019*", secondo le vigenti norme legali e disposizioni contrattuali nazionali, il *comma 2* definisce i diversi utilizzi dello stesso per l'anno 2019, in coerenza con le regole di livello nazionale.

Il dettaglio delle voci di utilizzo per il predetto anno, con i relativi importi destinati, è fornito nella successiva tabella 1.

Tabella 3 - Utilizzi del Fondo per i trattamenti accessori di Ente - Anno 2018		
UTILIZZO		IMPORTI
<b>A</b>	Indennità di Ente - quota parte a carico del Fondo Unico di Amministrazione (14,21% delle risorse stabili del FUA)	€ 8.061,48
<b>B</b>	Quota del TFR sull'indennità di ente (1,40% del risorse stabili del FUA)	€ 794,39
<b>C</b>	Versamento all'Erario del 10,00% delle risorse stabili del FUA (art. 67, comma 5, D.L. convertito nella L. 122/2008)	€ 5.674,20
<b>D</b>	Assenze per malattia dipendenti (art. 71, comma 1, D.L. n. convertito nella L. 122/2008) in ragione del 0,60% delle risorse stabili del FUA	€ 340,45
<b>E</b>	Salario di professionalità (30,00% delle risorse stabili del FUA)	€ 17.022,60
<b>F</b>	Indennità rischi, disagi, reperibilità (1,50% delle risorse stabili del FUA)	€ 851,13
<b>G</b>	Posizioni organizzative (n. 1 dal 27.11.2018 al 31.12.2019) e n. 2 ancora da attribuire, determinate nell'importo annuo unitario massimo previsto dal CCNL (€ 2.582,28)	€ 7.746,84
<b>H</b>	Performance organizzativa ed individuale (20,00% delle risorse stabili del FUA + risorse variabili del FUA)	€ 22.266,60
<b>I</b>	Progressioni economiche	€ 4.902,51
<b>TOTALE</b>		<b>€ 67.660,20</b>

Il *comma 4* definisce la misura del premio per la performance collettiva e individuale, nel caso in cui ad esercitare le funzioni di direttore venga investito temporaneamente un dipendente della struttura organizzativa dell'Ente;

Il *comma 5* introduce il tetto massimo annuale in merito ai compensi incentivanti da riconoscere a titolo di performance collettiva e individuale al dipendente della struttura organizzativa dell'Ente eventualmente incaricato di svolgere temporaneamente le funzioni di direttore facente funzioni.

Il *comma 6* sancisce che le somme non utilizzate per le finalità di cui alla destinazione del fondo unico vanno ad incrementare le risorse relative alla performance collettiva e individuale.

- **L'articolo 3** definisce i criteri per la differenziazione del premio individuale.

In attuazione di quanto stabilito dall'art. 78 del CCNL – Funzioni Centrali triennio 2016-2018, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

Il *comma 2* definisce la misura di detta maggiorazione, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

Il *comma 3* identifica la quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita, pari al 40% del totale del personale dell'Ente.

- **L'articolo 4** definisce le modalità per l'attuazione delle Progressioni economiche orizzontali del personale dipendente a tempo indeterminate dell'Ente, in attuazione all'art. 23 del D. Lgs 150/2009 e all'art. 52 comma 1bis del D. Lgs 165/2001.
  
- **L'articolo 5** definisce l'articolazione dell'orario di lavoro.
  
- **L'articolo 6** definisce i casi per cui è possibile ricorrere al lavoro straordinario e il limite massimo individuale del monte ore straordinario.
  
- **L'articolo 7** definisce la clausola di rinvio.

Per quanto non disciplinato, si rimanda al CCNL – Funzioni Centrali.

IGLESIAS, 07 Aprile 2020

Il Direttore

**Ciro Pignatelli**

*Documento informatico firmato digitalmente ai  
sensi del TU 445/2000 e del D. Lgs. 82/2005 e  
rispettive norme collegate*