

COMUNE DI VINCHIO

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019.

Relazione Illustrativa predisposta ai sensi dell'articolo 4, comma 3 sexies, del decreto legislativo n. 165/2001

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

Data di sottoscrizione		Preintesa/Contratto 26/11/2019
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Monti dott. Alfredo Componenti: RSU Barbero Gloria (assente) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): UIL Firmatarie della preintesa/contratto: CERRATO dott. Sergio / UIL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2019. b) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 67 del CCNL 21.05.2018
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' in data 19/11/2019 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 e approvato il Piano degli obiettivi per l'anno 2019 con deliberazione Giunta Comunale n. 58 del 20/09/2019
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità con Deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 29/01/2019
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione? Si
		La Relazione della Performance dei titolari di posizione organizzativa è stata validata dall'OIV ? SI
Eventuali osservazioni		Con deliberazione n. 32 assunta nella seduta del 24/10/2019 il Consiglio comunale ha adottato DUP e bilancio 2019/2021. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 12/11/2019 è stata apportata variazione alla pianta organica dell'ente ed è stato approvato il piano occupazionale 2020/2022. Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 50 del 26/11/2019 è stato approvato il piano triennale del fabbisogno del personale..

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

Norme contrattuali

**PREINTESA SUL CONTRATTO
COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO PER IL PERSONALE
DIPENDENTE DEL COMPARTO -
PARTE ECONOMICA - ANNO 2019**

Il giorno 26 febbraio 2019, le parti hanno raggiunto la seguente preintesa sul contratto collettivo decentrato integrativo - parte economica - per il personale dipendente avente ad oggetto:

la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, co. 1, CCNL 21.5.2018 e i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche per l'anno 2019.

RILEVATO CHE:

E' stato costituito, sulla base del direttive della Giunta Comunale con DGU n. 46 del 26/11/20019 il fondo risorse decentrate anno 2019 in euro 16.160,07, secondo quanto previsto dall'art.67 del CCNL 21.5.2018;

a) Illustrazione dei contenuti delle norme contrattuali

a) Inquadramento generale

Oggetto della presente relazione è il contratto che annualmente l'amministrazione e le organizzazioni sindacali stipulano al fine di stabilire i criteri delle modalità di utilizzo del fondo delle risorse decentrate; vengono inoltre concordati i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche per l'anno 2019.

Quanto sopra ai sensi dell'art. 7, c. 4, lett. a) e lett. c), del CCNL 21.5.2018, che inserisce gli oggetti di cui alla presente intesa tra le materie di contrattazione.

Nelle premesse si richiamano l'atto con cui è stato costituito il fondo risorse decentrate e la norma contrattuale che ne disciplina le modalità costitutive.

Le parti concordano che non ci saranno progressioni economiche.

Le parti _____.

b) Analisi specifica delle disposizioni contrattuali

1. Le parti danno atto che l'importo per l'indennità di comparto viene nella sostanza confermato per un solo dipendente rimasto in attività.

1. Le parti confermano l'importo destinato alla indennità di comparto.

2. Per quanto attiene alle indennità contrattualmente previste e direttamente connesse all'organizzazione dei servizi, le parti danno atto che

la indennità condizioni di lavoro richiede un finanziamento di circa 153,85 di indennità di rischio e disagio.

2. Le parti si danno atto che, con l'introduzione delle indennità condizioni di lavoro, la spesa per tale utilizzo subirà un incremento rispetto alla spesa complessiva sostenuta per finanziare le precedenti indennità di rischio e disagio.

3. In merito alla indennità per specifiche responsabilità ex art.70 quinquies CCNL 21.5.2018, queste non sono previste nel contratto 2019.

3. L'ammontare delle risorse destinate alle specifiche responsabilità per il 2019 non è previsto.

4. Sono previsti incentivi per le funzioni tecniche pari a Euro 3.

5. Per quanto riguarda la restante disponibilità del fondo, le parti danno atto che essa sarà destinata alla produttività individuale dei dipendenti nel rispetto dei criteri di merito, selettività e qualità della prestazione lavorativa.

6. In ordine alla produttività di cui al punto precedente pari a Euro 2.761,85, le parti confermano le modalità di costituzione e di calcolo delle spettanze individuali come da deliberazione Giunta Comunale n. 46 del 26/11/2019.

il calcolo dell'incentivo individuale effettivo avviene in base al punteggio di valutazione e alla percentuale di part-time e, per il personale in convenzione, ai mesi di permanenza o alla percentuale di assegnazione;
i risparmi conseguenti alle valutazioni, al part-time e al personale in convenzione vengono ridistribuiti ai dipendenti

Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la produttività individuale nel medesimo anno

c) Rispetto dei vincoli generali

Il contratto integrativo rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro in quanto

- l'ente osserva il principio di contenimento della spesa di personale rispetto al triennio 2011-2013 e rispetta il limite di spesa del personale di cui all'art. 1, co.421, della L. 190/2014; si è dotato di un sistema di misurazione e valutazione delle performance individuali ai fini della premialità, rispetta gli obblighi previsti in materia di trasparenza.

**COSTITUZIONE DEL FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2019
(ART 67 CCNL 21/5/2018)**

RISORSE STABILI

Art 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto PO	17.607,07
Art 67 comma 2 lett a	Incremento € 83,20 per ogni dip in servizio al 31/12/2015 - SOLO DAL 2019	249,60
Art 67 comma 2 lett b	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/4/2018	186,16
Art 67 comma 2 lett c	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	201,24
	Decurtazione fondo - fissa e variabile - decreto legge 78/2010 art. 4 comma 2	- 2.084,00
Art 67 comma 2 lett e	Incremento per processi associative e delega di funzioni con trasferimento di personale	0
Art 67 comma 2 lett g	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	0
Art 67 comma 2 lett h	Incremento per riorganizzazioni con aumento dotazione organica	0
	TOTALE RISORSE STABILI	16.160,07

RISORSE VARIABILI

Art 67 comma 3 lett a	Legge 449/97, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	0
Art 67 comma 3 lett b	Piani di razionalizzazione	0
Art 67 comma 3 lett c	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ecc)	00
Art 67 comma 3 lett d	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso anno precedente	0
Art 67 comma 3 lett e	Risparmi da utilizzo straordinari	0
Art 67 comma 3 lett f	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	0
Art 67 comma 3 lett h	Incremento max 1,2% monte salari 1997	0
Art 67 comma 3 lett i	Incremento per obiettivi del Piano performance	0
Art 67 comma 3 lett j	Incremento a seguito di sperimentazione ex art 23 co. 4 D Lgs 75/2017	0
Art 67 comma 3 lett k	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	0
Art 68 comma 2 lett.d	Frazioni di RIA di cessati nell'anno	00
	TOTALE RISORSE VARIABILI	00

Totale fondo per le risorse decentrate da ripartire per l'anno 2019	16.160,07
--	------------------

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'Art. A le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Risorse	Importo	Parte fissa del fondo	Parte variabile del fondo
Totale fondo per le risorse decentrate anno 2019	16.160,07	16.160,07	00,00
Progressioni economiche orizzontali attribuite		1.258,01	
Indennità di comparto		366,36	
Indennità condizioni di lavoro		153,85	
Indennità di servizio esterno		120,00	
Compensi per specifiche responsabilità			
Personale in convenzione Resp. Finanziario		6.000,00	
Personale in convenzione Resp. Tecnico		4.000,00	
Incentivi progettazione lavori			
Progetto spargimento sale		1.500,00	
Importo residuo del fondo per le risorse decentrate dopo avere corrisposto le suindicate indennità			
Produttività /performance			2.761,85

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisito periodo minimo di anzianità

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella progressa.

- 2. Criteri di valutazione

1. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del biennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite in attuazione dell'articolo 8 del CCI.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio l'ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.

3. Procedimento

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il dirigente/responsabile P.O. del Settore Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni . L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.
2. Per ciascun dipendente è compilata una scheda è preceduta da un colloquio con l'interessato.
3. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di opposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 15 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente decide in via definitiva.
4. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

Vinchio, li 19/11/2019



IL RESPONSABILE
COSTA Beppino

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Beppino Costa", written over a horizontal line.

