

*Comune di Melara*

*Provincia di Rovigo*

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
DEL CONTRATTO DECENTRATO  
INTEGRATIVO ANNO 2019**

**MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO**

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		Proposta di contratto 07/11/2019 – Definitiva 15/11/2019
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Parte normativa triennio 2019 – 2021 – Parte economica anno 2019
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica: <i>Gino Prandini Segretario Comunale – Isabella Favalli responsabile servizio amministrativo</i> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL FP – UIL FPL Organizzazioni sindacali firmatarie <i>UIL FPL</i>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dipendente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		contratto decentrato integrativo normativo 2019/2021 ed economico 2019
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</b> Il revisore dei conti ha emesso parere favorevole in data 08/11/2019.  <b>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</b> <i>Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, insieme al Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, è unificato organicamente nel Piano esecutivo di gestione dell'ente, approvato per l'anno 2019 con deliberazione di Giunta n. 49 del 02/05/2019.</i>
		<b>È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)?</b> <i>Si. Con delibera di Giunta n. 9 del 24/01/2019 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. (2019-2021).</i>
		<b>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013?</b> <i>Si, per quanto di competenza.</i>
		<b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b> <i>Considerato che ai sensi dell'art. 10 comma 1-bis del D.Lgs 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 74/2017 la Relazione sulla Performance può essere unificata con il rendiconto di gestione, si specifica che il Nucleo di Valutazione dell'ente prende visione dei documenti consuntivi, ma trattandosi di strumenti finanziari non è di sua competenza validarli.</i>

## Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

- 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

<p><b>1 - CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI MELARA</b>  <b>PARTE I NORMATIVA 2019 – 2021</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Oggetto e durata del contratto.</li> <li>2) Interpretazione autentica delle clausole controverse.</li> <li>3) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. (lett. b)</li> <li>4) Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche. (lett. c)</li> <li>5) Individuazione misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis e definizione criteri generali per la sua attribuzione. (lett. d)</li> <li>6) Polizia Locale: Individuazione misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, indennità di funzione ex art. 56 sexies e definizione criteri generali di attribuzione. (lett. e, w)</li> <li>7) criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, cc. 1 e 2 (lett. f)</li> <li>8) criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva. (lett. g)</li> <li>9) criteri per l'attivazione di piani di welfare integrativo. (lett. h)</li> <li>10) Criteri per la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, c. 1 lett. h, e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa. (lett. j)</li> <li>11) Indennità di turno e di reperibilità, art. 68, c. 2 lett. d. (lett. i, k, l, z)</li> <li>12) Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro. (lett. m)</li> <li>13) Contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, c. 2. (lett. n)</li> <li>14) Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis CCNL 14.9.00. (lett. o)</li> <li>15) Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro. (lett. p, q, r, s)</li> <li>16) Qualità del lavoro e innovazioni tecnologiche, degli assetti organizzativi e della domanda di servizi. (lett. t)</li> <li>17) Risorse per l'attribuzione dell'indennità di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. (lett. u e v)</li> <li>18) Pari opportunità.</li> <li>19) Formazione e aggiornamento.</li> <li>20) Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero.</li> <li>21) Disposizione finale</li> </ol> <p><b>2 - CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI MELARA</b>  <b>PARTE II ECONOMICA ANNO 2019</b></p>	
--	--

## Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

- a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

*Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2019 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione:*

DESTINAZIONE FONDO ACCESSORIO 2019 – ccnl 21-05-18	
art. 68, c.2 b) Premi correlati alla performance individuale,	11994
art. 68, c.2 c) Indennità' condizioni di lavoro ex art.70-bis:  - disagio	

- rischio	
- maneggio valori	400
art. 68, c.2 d) Indennita' di turno, reperibilita', ind. compens. riposi art.24, c.1, ccnl 14-9-00	300
art. 68, c.2 e) Compensi per specifiche responsabilita' ex art.70-quinquies:	6000
c. 1: specifiche responsabilita' (max € 3.000)	
c. 2: specifiche responsabilita' (max € 350) per:	
a - ufficiale st. civile, anagrafe, elettorale, tributi	
b – archivistica e url	
c – add. Protezione civile	
d – messi not. Uff. giudiziari	
art. 68, c.2 f), ind. funzione ex art.56 – quater e sexies Polizia Locale	3000
art. 68, c.2 g) Compensi a valere su risorse ex art.67, c.3, lett.c) e compensi (istat) ex art.70-ter	5000
art. 68, c.2 h) Compensi ai messi notificatori	
Art. 56 quinquies) Indennita' servizio esterno PL	
Totale Voci Accessorie	26.694

**b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:**

*Il Contratto Integrativo di riferimento determina effetti abrogativi sulle norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi Decentrati.*

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

*Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.*

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

**d) 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'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):**

*Le Progressioni economiche orizzontali attribuite con il presente CCI sono coerenti con il principio di selettività affermato dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009, essendo state riconosciute a n. 2 dipendenti dell'Ente su 9 complessivamente in forza. I criteri di valutazione del vigente SMIVAP escludono completamente qualsiasi automatismo (come ad esempio l'anzianità di servizio).*

**Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:**

- In attuazione delle nuove disposizioni del CCNL, definire criteri per l’erogazione dei compensi e delle indennità contrattuali sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi, alle responsabilità connesse ed alle funzioni svolte;
- Individuare strumenti per garantire la massima correlazione tra le politiche retributive e il perseguimento di obiettivi e risultati individuati come prioritari dall’Amministrazione;
- destinare risorse per nuove progressioni orizzontali, attivando procedure di individuazione del personale destinatario improntate alla selettività e al merito, secondo quanto previsto dall’art. 23 comma 2 dello stesso D.Lgs. 150/2009 e dall’art. 16 del CCNL 21/5/2018;
- prevedere idonei criteri per la differenziazione del premio individuale previsto dall’art. 69 del CCNL, che favoriscano un reale riconoscimento del merito anche in termini monetari;
- provvedere alla retribuzione della performance individuale destinandovi in modo prioritario tutte le risorse residue non utilizzate per altre indennità contrattuali, applicando il sistema di valutazione vigente in recepimento delle norme del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150

**Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:**