

Comune di MELARA

Provincia di Rovigo

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNO 2020**

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

| | | |
|---|--|---|
| Data di sottoscrizione | | 02/11/2020 (preintesa) |
| Periodo temporale di vigenza | | Anno 2020 |
| Composizione della delegazione trattante | | Parte Pubblica: <i>dott. Giuseppe Esposito – segretario comunale; Isabella Favalli - funzionario comunale.</i> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL FP – UIL FPL. Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL FP – UIL FPL. |
| Soggetti destinatari | | Personale dipendente |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | | <i>Utilizzo risorse decentrate anno 2020</i> |
| 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? Il revisore ha certificato la costituzione del fondo in data 22/09/2020 e la compatibilità del contratto coi vincoli di bilancio in data 05/11/2020. Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: nessuno. |
| | 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? <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 2020 con deliberazione di Giunta n. 41 del 26/03/2020.</i> |
| | | 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)? <i>Si. Con delibera di Giunta n. 5 del 16/01/2020 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. (2020-2022).</i> |
| | | Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013? <i>Si, per quanto di competenza.</i> |
| | | La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <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

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI MELARA
PARTE ECONOMICA ANNO 2020**

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 ... (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:

| Rif. CCNL – art. | Tipologia | Range | Valore determinato € |
|------------------|--|-----------------------|-------------------------|
| 56 quinquies | Ind. serv. est. PL | € 1,00/10,00 - giorno | 1 |
| 56 sexies | Ind. funz. PL | Max € 3.000,00 annui | 3000 |
| 70 bis | Ind. cond. Lav.-disagio | € 1,00/10,00 - giorno | 2 |
| 70 bis | Ind. cond. Lav.-rischio | € 1,00/10,00 - giorno | 2 |
| 70 bis | Ind. cond. Lav.- man. valori | € 1,00/10,00 - giorno | 2 |
| 70 quinquies | Ind. spec. resp.- procedimento | Max € 3.000,00 annui | 3000 |
| 70 quinquies | Ind. spec. resp.- st. civ./an./el./trib. | Max € 350,00 annui | |
| 70 quinquies | Ind. spec. resp.- archivisti/urp | Max € 350,00 annui | |
| 70 quinquies | Ind. spec. resp.- prot. civile | Max € 350,00 annui | |
| 70 quinquies | Ind. spec. resp.- uff. giud. messi | Max € 350,00 annui | |

DESTINAZIONE FONDO ACCESSORIO 2020 – ccnl 21-05-18

| | |
|---|-------|
| art. 68, c.2 a) Premi correlati alla performance organizzativa, | - |
| art. 68, c.2 b) Premi correlati alla performance individuale: Performance Mag. 30% art. 69 ccnl € 612,17 | 7.142 |
| art. 68, c.2 c) Indennità' condizioni di lavoro ex art.70-bis: | |
| - disagio | 450 |
| - rischio | 600 |
| - maneggio valori | 500 |

| | |
|---|--------|
| art. 68, c.2 d) Indennità di turno, reperibilità, ind. compens. riposi art.24, c.1, ccnl 14-9-00 | 300 |
| art. 68, c.2 e) Compensi per specifiche responsabilità ex art.70-quinquies: c. 1: specifiche responsabilità (max € 3.000) c. 2: specifiche responsabilità (max € 350) per: a - ufficiale st. civile, anagrafe, elettorale, tributi b – archivistica e url c – add. Protezione civile d – messi not. Uff. giudiziari | 6.000 |
| art. 68, c.2 f), ind. funzione ex art.56 – quater e sexies Polizia Locale | 3.000 |
| art. 68, c.2 g) Compensi a valere su risorse ex art.67, c.3, lett.c) e compensi (istat) ex art.70-ter | 10.000 |
| Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI. | 598 |
| Art. 56 quinquies) Indennità servizio esterno PL | 150 |
| Totale Voci Accessorie | 28.740 |

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 impliciti norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi.

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. 1 dipendenti dell'Ente su 8 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:

Nessuna.