

0 5.12.10

COMUNE DI CORREZZOLA

Provincia di Padova

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2019**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto 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	04/11/2020	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Segretario dr. Pier Paolo Cartisano Componente: Resp. Serv. Risorse Umane Anna Favarato Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, FP-CISL Organizzazioni sindacali firmatarie: FP-CGIL, FP-CISL	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Destinazione risorse decentrate anno 2019	
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?
	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, con deliberazione nr. 24 del 15/03/2019.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009. Con delibera di Giunta n. 8 del 21/01/2019 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2021.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, per quanto di competenza.
		In merito alla relazione della Performance validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009. 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.
Eventuali osservazioni		

I.2 - 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

A sensi della vigente normativa ed in particolare del CCNFL 21/05/2020 e in base al nuovo CCDI sottoscritto come ipotesi il 04/11/2020, la delegazione trattante nella seduta del 04/11/2020 ha preso atto della consistenza del Fondo delle risorse decentrate 2019 (stabili e variabili) quantificato in € 52.016,56. Il fondo 2019 non ha risorse variabili. Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità sono pari a € 28.219,31.

Il fondo include le somme destinate a indennità di rischio, disagio, indennità maneggio valori e specifiche responsabilità pari ad € 8.700,00. La distribuzione della quota destinata alla produttività individuale e collettiva pari ad € 10.447,00 viene effettuata secondo le modalità di cui al CCDI 2019/2021 sottoscritto come ipotesi il 04/11/2020, tenuto conto del contributo fornito da ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza, e/o trasversali di unità organizzativa, e/o di ente nonché dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati.

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2019 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

INDENNITA':

INDENNITA': Indennità di comparto

- *Importo massimo previsto nel fondo € 8.034,99*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 33 c.4 lett b) e c) del CCNL 22/1/2004-art. 68 c. 1 CCNL 21/05/2018*

INDENNITA': Progressioni economiche orizzontali storiche

- *Importo massimo previsto nel fondo € 20.184,32*
- *riferimento alla norma del CCNL: art. 16 del CCNL 21/05/2018 – art. 68 c. 1 CCNL 21/05/2018 -*

INDENNITA' : Indennità condizioni di lavoro

- *descrizione: indennità di rischio, disagio maneggio valori*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 1500,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL:art. 70-bis*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 14 CCDI 2019/2021 sottoscritto come ipotesi il 04/11/2020*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: Miglioramento dei servizi attraverso il riconoscimento delle condizioni di disagio lavorativo, di rischio per la salute ed implicanti responsabilità per il maneggio di valori*

Indennità per specifiche responsabilità

- *descrizione: indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B,C,D (non titolare di P.O.)*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 6.700,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 70-quinquies c. 1 del CCNFL 21/05/2018*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 15 del CCDI 2019/2021 sottoscritto come ipotesi il 04/11/2020*
- *criteri di attribuzione: In base all'effettivo esercizio di specifiche responsabilità individuate secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione aziendale dal Responsabile di Settore competente*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: Riconoscimento di professionalità ad alto contenuto professionale con responsabilità aventi effetto anche all'esterno*

Indennità qualifiche specifiche

- *descrizione: Compenso per attribuzione qualifica di ufficiale di Stato Civile, anagrafe, elettorale, messo notificatore con funzioni di ufficiale giudiziario*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 500,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 70-quiennes c. 2 del CCNFL 21/05/2018*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 15-bis del CCDI 2019/2021 sottoscritto come ipotesi il 04/11/2020*

Indennità servizio esterno

- *descrizione: Compenso spettante al solo personale di Polizia Locale che, per almeno la metà dell'orario di lavoro giornaliero, svolge la prestazione lavorativa in servizi esterni di vigilanza.*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 650,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 56-quiennes del CCNFL 21/05/2018*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 27 del CCDI 2019/2021 sottoscritto come ipotesi il 04/11/2020*

Indennità di funzione

- *descrizione: Compenso spettante al solo personale di Polizia Locale per l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 4000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 56-sexies del CCNFL 21/05/2018*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 28 del CCDI 2019/2021 sottoscritto come ipotesi il 04/11/2020*

Compenso: premi correlati alle performance

- *descrizione: correlato alla performance individuale su valutazione meritocratica e alla performance organizzativa su verifica del raggiungimento obiettivi*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 10.447,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 68 del CCNFL 21/05/2020*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: artt. 10-11 CCDI 2019/2021 sottoscritto come ipotesi il 04/11/2020*
- *criteri di attribuzione: Differenziata a seguito di valutazione meritocratica individuale effettuata su apposita scheda valutativa per la quota individuale e alla verifica del raggiungimento degli obiettivi dei vari settori per la quota collettiva*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: Miglioramento dell'efficienza professionale e dell'efficacia dell'azione amministrativa in base ad un maggiore apporto qualitativo professionale da parte del personale dipendente, con istituzione di servizi mirati a soddisfare l'interesse della collettività. Le risorse decentrate vengono erogate sulla base dei criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di responsabilità, come definiti dai criteri di valutazione.*

- PROGETTI INCENTIVANTI:

Non ve ne sono.

ALTRE DESTINAZIONI:

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento determina effetti abrogativi impliciti delle norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi quando non compatibili con le previsioni del presente contratto o disapplicate da CCNEELL.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate 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.

- e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche*

Non sono previste progressione economiche nell'anno di riferimento.

- f) Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

E' possibile affermare che la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2019 segue le linee di fondo del CCDI 2019/2021 sottoscritto come ipotesi il 04/11/2019 e che i risultati attesi dalla sottoscrizione sono posti in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino. L'accordo in esame ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo del personale dipendente mediante il riconoscimento di responsabilità e di incentivi, ma soprattutto di premialità differenziate in base all'effettivo apporto del singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione Comunale.

II RESP. SERV. RISORSE UMANE

 (Favarato Anna)
Favarato

Correzzola, 09 novembre 2020