COMUNE DI ALBETTONE
Provincia di Vicenza

Accordo annuale per l'utilizzo delle risorse decentrate 2019

Ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/5/2018

Relazione illustrativa

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: 08/05/2019
Periodo temporale di vigenza	Accordo annuale per l'utilizzo delle risorse decentrate: anno 2019
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: - Graziani Renato - Segretario Comunale – PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE - De Grandi Franca - Resp. area Servizi Finanziari e Risorse Umane - Comparin Germano - Responsabile area Segreteria/Anagrafe/Tributi - Zanin Carlo - Responsabile area Tecnica LL.PP. Parte sindacale: - Panighello Paolo Sesto - R.S.U. - Marostegan Rosanna – Rappresentante sindacale provinciale UIL-FPL - Lanaro Renato – Rappresentante sindacale provinciale CISL-FPS Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL-FP e UIL – FPL Firmatarie della preintesa: CISL – FP e UIL – FPL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	**Materie soggette a contrattazione:** 1. Riparto definitivo fondo 2018 a consuntivo. 2. Accordo annuale per riparto fondo 2019. **Materie soggette ad informazione:** 3. Informazione su atti assunti dall'Amministrazione ai sensi artt. 4 e 5 del CCNL 21/5/2018.

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? **L'organo di Controllo, nella figura del Revisore contabile RAG. Giorgio Tempesta, ha espresso il proprio parere n. 10/2019**
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? **L'organo di controllo non ha espresso rilievi**
	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 **Si – Il Piano 2019 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 35 del 17/05/2019**
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? **L'art. 11 – comma 2 – è stato abrogato dall'articolo 53 del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 "riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte di pubbliche amministrazioni" (successivamente modificato dal D.lgs. 26 maggio 2016 n. 97.)**
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? **Si per quanto di competenza**
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? **Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009.**
Eventuali osservazioni ==========		

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

L'accordo integrativo riguarda le seguenti materie:

Materie soggette a contrattazione:

3. Riparto definitivo fondo 2018 a consuntivo.
4. Accordo annuale per riparto fondo 2019.

Materie soggette ad informazione:

3. Informazione su atti assunti dall'Amministrazione ai sensi artt. 4 e 5 del CCNL 21/5/2018.

In merito al punto 1) la Commissione ha approvato il riparto a consuntivo del fondo per le risorse decentrate 2018, nei limiti di spesa fissati per tale anno.

In merito al punto 2) la Commissione ha preso atto della quantificazione del fondo per il salario accessorio 2019, effettuata con determinazione n. 85 del 06/05/2019, ed hanno fissato i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, come riportato nel prospetto allegato sub. A) al

verbale del 08/05/2019. Nel contempo la Commissione ha concordato di chiedere alla Giunta Comunale l'integrazione del fondo – parte variabile – per l'importo massimo consentito dai tetti di spesa, pari ad € 1.790,00, da destinare totalmente al finanziamento dei progetti di performance collettiva previsti nel piano della performance 2019.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Destinazione risorse contrattazione integrativa 2019

DESCRIZIONE	Importi
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	3.534,21
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE (COMPRESO LED)	23.560,33
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	29.701,66
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	900,00
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (rischio, disagio, maneggio valori), INDENNITA' DI REPERIBILITA' E DI TURNO	2.032,00
Compensi per interventi finanziati da terzi (Polizia Locale)	360,00
Compensi per specifiche disposizioni di legge (non soggetti a vincolo)	2.500,00
Totale destinazioni non contrattate dal CI di riferimento	**62.588,20**
FONDO PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI DA ATTRIBUIRE DAL 1/1/2019	0,00
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	0,00
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	0,00
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (rischio, disagio, maneggio valori), INDENNITA' DI REPERIBILITA' E DI TURNO	0,00
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA (PROGETTI)	1.790,00
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE	3.062,93
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	0,00
Totale destinazioni contrattate dal CI di riferimento	**4.852,93**
RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE	0,00
Totale destinazioni ancora da regolare	**0,00**
TOTALE RISORSE DESTINATE	**67.441,13**
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	**65.651,13**
DIFFERENZA DA FINANZIARE	**1.790,00**

C) effetti abrogativi impliciti

Nessuno

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applicherà il regolamento per il funzionamento degli uffici e dei servizi, aggiornato adeguato al D.Lgs n. 150 del 29/10/2009, che prevede la valutazione individuale annuale secondo parametri prefissati.
Inoltre il vigente CCDI prevede agli artt. 7 e 8, per il riconoscimento degli istituti premiali quali il fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività, parametri legati al raggiungimento degli obiettivi di performance ed alla valutazione annuale.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Il vigente CCDI, all'art. 10, fissa precisi parametri di selettività per l'attribuzione delle progressione economiche.

Lo schema di accordo annuale per il 2019 non prevede, nell'immediato, nuove progressioni economiche.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione dell'accordo annuale 2019, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi 2019 assegnato con il P.E.G., con particolare riferimento ai progetti citati nell'accordo e oggetto di appositi finanziamenti, ci si attende un incremento della produttività del personale e, soprattutto, un miglioramento dell'efficienza dei servizi coinvolti.

COMUNE DI ALBETTONE PROV. DI VICENZA

Il Responsabile del Servizio Finanziario
Franca De Grandi