

COMUNE DI VO'

Provincia di Padova

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

propedeutica all'acquisizione della certificazione dell'Organo di Controllo
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

sull' ipotesi di

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2020

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 preintesa		13.02.2020
Periodo temporale di vigenza		Anni 2020 - parte economica
Composizione della delegazione trattante		PARTE PUBBLICA (ruoli/qualifiche ricoperti): - dr.ssa Mariani Antonella - segretario comunale - presidente - geom. Moreggio Ettore- istruttore direttivo - Responsabile servizi tecnici PARTE SINDACALE: - FP/Enti locali CGIL: De Paolis Manuela - CISL/FP: Furlan Ettore - RSU: Carmignato Meri
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2020, parte fissa e parte variabile b) Indennità per specifiche responsabilità, indennità per condizioni di lavoro (rischio e disagio, maneggio valori), fondo per remunerare la produttività, fondo per lavoro straordinario, c) attivazione progressioni economiche orizzontali
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell' Organo di controllo interno (Revisore dei Conti) Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Nel caso in cui il revisore dei conti effettui rilievi, verranno prontamente recepiti.
	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 la deliberazione della Giunta Comunale n. 28 del 30.04.2019 il piano triennale 2019/2021 ed è in fase di approvazione il piano 2020
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?
		Sì, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) è stato approvato con delibera di G.C. n. 7 del 18.02.2020 per il triennio 2020 - 2022
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?	
	Sì, 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? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).
Eventuali osservazioni		

1.2 - 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 decentrato integrativo anno 2020

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede la destinazione dei fondi per l'erogazione del trattamento accessorio disciplinato agli artt. 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 CCDI 2019/2021 sottoscritto in via definitiva in data 14.11.2019, prot. 12488. Il verbale di preintesa dell'accordo per la destinazione dei fondi 2020 è stato sottoscritto in data 13.02.2020, prot. 1725, e prevede il seguente riparto:

1. Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.05.2018)
2. Indennità per particolari condizioni di lavoro (art. 70 bis comma 1 lettere a) b) e c) del CCNL 21.05.2018 - rischio - disagio e maneggio valori)
3. Fondo per progressioni orizzontali (art. 16 del CCNL 21.05.2018)
4. Fondo per la produttività (art. 68 comma 2 e art. 69 del CCNL 21.05.2018)
5. Fondo per lavoro straordinario: fondo del 2014, ridotto del 3,33% per diminuzione del personale in servizio, pari a complessivi € 1.470,76

Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata con determinazione del responsabile Area Amministrativo contabile n. 7 del 21.01.2020, sulla scorta degli indirizzi forniti alla delegazione trattante dalla Giunta Comunale con atto n. 3 del 23.01.2020, rettificata per mero errore materiale con atto di GC n. 12 del 05.03.2020.

Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie e sono definiti i tempi dell'accordo.

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

Sulla base dei criteri di cui all'art. 68 del CCNL 21.05.2018 le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2020, pari a complessivi € 43.427,01, vengono utilizzate come segue, in base al precedente punto A):

Descrizione	Importo
Art. 68 CCNL 21.05.2018, comma 1, indennità di comparto	€ 5.820,36
Art. 68 CCNL 21.05.2018, comma 1 - progressioni economiche orizzontali pregresse	€ 23.930,13
Art. 68 CCNL 21.05.2018, c. 2 lett. j - progressioni economiche orizzontali 2020	€ 2.400,00
Art. 68 CCNL 21.05.2018, comma 2 lett. a) e b) – produttività	€ 5.276,52
Art. 70-bis CCNL 21.05.2018 – Indennità di rischio	€ 960,00
Art. 70-bis CCNL 21.05.2018 - Indennità di disagio	€ 640,00
Art. 70-bis CCNL 21.05.2018 – Indennità di maneggio valori	€ 200,00
Art. 70-bis CCNL 21.05.2018 – indennità specifiche responsabilità	€ 4.200,00
Totale	€ 43.427,01

C) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

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 sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance vigente, approvato con atto di GC n. 80 del 19.12.2016, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con atto di GC n. 24 del 16.03.2016 e modificato con successivo atto di GC n. 65 del 07.11.2016.

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

Il contratto prevede la possibilità di concedere nuove progressioni economiche per l'anno 2020, secondo la disciplina dell'art. 6, per una quota limitata di personale, pari a due unità, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, e fino a concorrenza della somma massima nell'anno di € 2.400,00.

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

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

IL SEGRETARIO GENERALE

dr.ssa Mariani Antonella



IL RESPONSABILE DELL'AREA
SERVIZI AMMINISTRATIVI E CONTABILI

Dr. Martini Giuliano

