COMUNE DI CASALEONE

(Provincia di Verona)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi art. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno **2020. 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		**Ipotesi 15/12/2020**
Periodo temporale di vigenza		**Anno 2020**
Composizione della delegazione trattante		**PARTE PUBBLICA** (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente D.SSA CHIARA MAZZOCCO **RSU** Lanza Sabrina Cagalli Filippo Malvezzi Monica **Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione** (elenco sigle): CGIL/FP - De Pasquale Antonio CISL/FPS - Olivato Maurizio CSA RAL - Cavedini Nicola **Firmatarie del contratto** (indicare le sigle firmatarie): CISL/FPS - Olivato Maurizio CISL/FPS - Olivato Maurizio CSA RAL - Cavedini Nicola
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Disciplina delle materie demandate alla contrattazione collettiva integrativa b) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2020
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? In data 24/09/2020 è stata acquisita al prot. nr. 9573 la certificazione dell'Organo di Revisione sulla costituzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2020 (Verbale n. 19 del 22/09/2020
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo. *(oppure)* L'organo di controllo ha effettuato i seguenti rilievi: _____ _____ Per superare tali rilievi si è provveduto a _____ _____

	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 della Giunta Comunale n. 64 del 12/06/2020, esecutiva, ad oggetto "APPROVAZIONE PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (P.E.G.) – PARTE OBIETTIVI / PIANO DELLE PERFORMANCE (P.P.) 2020-2022. RICOGNIZIONE OBIETTIVI GESTIONALI AFFIDATI NELL'ESERCIZIO 2020" sono stati individuati nel dettaglio gli obiettivi della gestione, nel concreto perseguimento dei progetti ed obiettivi definiti dall'Amministrazione nell'esercizio dell'attività di programmazione riservata alla propria competenza.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? E' stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 5 del 31/01/2020, esecutiva.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, così come sostituito dall'art. 10 del D. Lgs. 33/2013? Sul sito istituzionale dell'Ente alla sezione "Amministrazione trasparenza" si è provveduto alla pubblicazione di varie informazioni 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? L'OIV ha verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa dell'Ente (PEG) nell'ambito dell'espletamento delle proprie attività.
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

- Viene identificato l'oggetto e la durata del contratto.
- Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata con determinazione del Responsabile del Settore n. 241 del 18/08/2020.
- Si riferisce a tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.
- Sono definiti i tempi di applicazione dell'accordo.
- Viene allegata la tabella analitica della costituzione del fondo 2020.
- Viene allegato il modello delle schede di valutazione dei dipendenti formalmente individuati responsabili di procedimento e specifiche responsabilità per procedimenti particolarmente complessi e articolati inerenti più servizi.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

La costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2020 avvenuta con determinazione n. 241 del 18/08/2020 non tiene conto delle eventuali economie sul fondo dell'anno precedente in quanto non è ancora stato erogato il compenso incentivante dell'anno 2019.
Sulla base dei criteri contenuti nel contratto integrativo, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 68 c. 2 lett a) e b) Produttività (Premi correlati alla performance individuale + collettiva)	9.281,42
Art. 69 - Maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite della performance individuale	282,39
Progressioni economiche orizzontali storicizzate	58.605,44
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	10.374,74
Art. 70 bis c. 1 lett b) – Indennità di rischio	957,00
Art. 70 bis c. 1 lett c) - Indennità di maneggio valori	798,60
Art. 56 quinquies - Indennità servizio esterno	110,00
Art. 70 quinquies c. 1 – indennità per specifiche responsabilità e resp. procedimento	5.900,00
Art. 70 quinquies c. 2 – specifiche responsabilità Ufficiale anagrafe e messo notificatore	700,00
Nuove progressioni economiche orizzontali	4.400,00
Totale parte stabile	**91.409,59**
Art. 15 comma 2, 1,2% m.s. 1997	-
Risparmi lavoro straordinario anno 2019 - destinati a produttività	309,12
Frazione di Ria anno precedente art. 67 c. 3 lett d) destinata a produttività	167,74
Art. 67 c.3 lett. I) - obiettivi del piano della performance	1.400,00
Economie fondo anno precedente - destinati a produttività	-
Art. 15 , c. 1 lett. K) incentivi legge Merloni	
Incentivi funzioni tecniche	690,50
Totale parte variabile	**2.567,36**

Totale del fondo anno 2020 sottoposto a certificazione	***93.976,95***

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 21/05/2018

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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 applica la valutazione a mezzo di apposite schede compilate e sottoscritte dai Responsabili di Settore sulla base dei principi del contratto integrativo e tenuto conto degli obiettivi come definiti nel Piano Esecutivo di Gestione.

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

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche.

Il finanziamento delle progressioni orizzontali è definito annualmente dall'Amministrazione comunale: per l'anno 2020 è stabilito nella misura massima di euro 4.400,00 ai sensi della D.G.C. n. 78 del 14/08/2020.

Le progressioni orizzontali sono riconosciute in modo selettivo entro i limiti di capienza del fondo disponibile ed entro il limite del 50% degli aventi diritto, nell'ambito di ciascuna categoria (Circolare Ragioneria Generale dello Stato n. 15 del 16/05/2019);

Lo schema di CCDI stabilisce che, in applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- merito: valutazione media dell'ultimo triennio positiva
- priorità al personale in possesso della posizione economica inferiore nella categoria di inquadramento, fino al limite del 50% degli aventi diritto all'interno di ciascuna categoria
- in caso di parità avrà precedenza la maggiore anzianità di servizio del dipendente, all'interno della categoria;
- in caso di ulteriore parità avrà precedenza la maggiore età anagrafica del dipendente

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

Dalla sottoscrizione del contratto si evidenzia che lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività per l'anno 2020 è definito sulla base della valutazione con apposite schede per l'erogazione della produttività individuale, tenuto conto che le risorse da erogare, oltre alla parte variabile determinata dalle economie del fondo 2019, sono quelle "stabili" e che le stesse sono destinate in particolar modo alle progressioni economiche orizzontali vigenti ed all'indennità di comparto, oltre che ai vigenti altri istituti contrattuali, come specificati al precedente punto B).

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili: ===

Casaleone, lì 16/12/2020

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
ECONOMICO-FINANZIARIO
Dr.ssa Roberta Farinazzo