

L'iter è stato il seguente:

- o linee di indirizzo dell'Amministrazione
- o incontro con la delegazione trattante sino a raggiungere un accordo
- o sottoscrizione della pre-intesa

a questi adempimenti seguono:

- o relazione illustrativa
- o relazione tecnico finanziaria
- o acquisizione parere del Revisore del conto
- o autorizzazione della GC alla sottoscrizione del contratto
- o sottoscrizione del contratto parte economica
- o invio all'ARAN entro 5 giorni

Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa.

La presente relazione viene sottoposta all'esame del Revisore dei Conti del Comune di San Pietro In Cariano per la certificazione di competenza. (art. 40, comma 3 sexies D.Lgs. n. 165/2001).

Attestazione del rispetto degli obblighi che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria

Si è adeguato il sistema di valutazione ai principi generali del Decreto Legislativo n. 150/2009 approvando la metodologia per la valutazione della performance, già oggetto di concertazione con esito positivo.

L'Ente con deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 05.06.2020 ha approvato il piano della performance 2020/2022.

L'ente ha approvato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità che è stato regolarmente pubblicato sul sito. Secondo quanto dispone l'art. 16 c. 2 del D.lgs. 150/2009.

I.2 – Modulo2- Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale- modalità di utilizzo delle risorse accessorie- risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali (Scheda I.2)

a)

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del fondo da parte dell'ipotesi di contrattazione integrativa.

Il CCDI regola la distribuzione, sia delle risorse stabili del Fondo, che di quelle che hanno carattere di variabilità. Tra le spese che hanno carattere fisso, finanziate con risorse stabili, troviamo le progressioni economiche orizzontali previste dal CCNL 31/03/1999 e l'indennità di comparto.

Tra le spese che hanno carattere variabile, finanziate in parte significativa con le risorse stabili, sono previste l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 7, comma 3, lett. a) del CCNL 21/05/2018, le indennità di turno e reperibilità di cui agli art. 23 e 24 CCNL 21/05/2018, il compenso per il lavoro ordinario festivo e notturno di cui all'art. 24 del CCNL 14/09/2000, i compensi per particolari responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, commi 1 e 2 del CCNL 21/05/2018, il compenso della Performance previsto dal D.Lgs. 150/2009.

Vale la pena accennare che il compenso per il lavoro straordinario è escluso da tale Fondo poiché per tale emolumento è istituito un apposito fondo non modificabile. Vedi quadro di sintesi sulle modalità di utilizzo delle risorse allegato alla presente relazione.

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (titolo III del D.Lgs. 150/2009, CCNL) ai fini della corresponsione degli incentivi della Performance.

Non è prevista una % di raggiungimento degli obiettivi per la distribuzione delle risorse destinate a premiare la performance, ma resta inteso che, sulla scorta della valutazione del Nucleo, la GC potrà valutare una detrazione delle risorse da distribuire. Il compenso ai dipendenti viene distribuito con le modalità stabilite nel regolamento sulla valutazione della performance individuale e organizzativa.

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 (previsioni di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).*

Per quanto riguarda le progressioni orizzontali, nella gestione del budget a disposizione, annualmente ed in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, l'Ente le assegna secondo i criteri definiti dall'art. 16 del CCDI..

Per l'anno 2020 sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali per complessivi € 5.000,00.

e) *Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'ipotesi di 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.*

Il risultato atteso dall'applicazione del presente CCDI è essenzialmente di una spinta verso una maggiore meritocrazia nella distribuzione del salario accessorio. L'obiettivo strategico sul quale si pone il CCDI è quello di legare l'attività del personale alla realizzazione di obiettivi e progetti che siano misurabili e valutabili da parte del Nucleo di valutazione, non solo in termini di economicità ed efficienza, ma anche in termini di efficacia, con l'attenzione non solo sul prodotto (*output*), ma anche sugli indicatori di esito (*outcome*) che misurano il livello di soddisfacimento di un determinato bisogno attraverso la produzione di un determinato livello di beni o servizi. Il Nucleo di valutazione è ampiamente coinvolto nella misurazione ed erogazione della Performance con la verifica periodica del raggiungimento dei risultati.

f) *Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.*

Nessuna

Il Responsabile del Area 3 Risorse Umane e Istruzione
Banterle rag. Emanuela



IPOTESI DI UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE 2020

COSTITUZIONE DEL FONDO	STABILI	VARIABILI	TOTALE
IMPORTO DEL FONDO COSTITUITO DI PARTE STABILE	€ 187.196,90		
IMPORTO DEL FONDO COSTITUITO DI PARTE VARIABILE		€ 1.755,76	
- DECURTAZIONI (SU PARTE STABILE)	-€ 20.101,00		
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	€ 167.095,90	€ 1.755,76	€ 168.851,66

QUANTIFICAZIONE DELL'IMPORTO DA CONTRATTARE

ISTITUTI CONTRATTUALI DI DESTINAZIONE DEL FONDO	STABILI	VARIABILI	TOTALE
indennità di comparto art. 33 CCNL 2004	20.000,00		20.000,00
indennità educatori nidi d'infanzia art. 31 CCNL 2000	0,00		0,00
indennità educatori nidi e scuole d'infanzia (incremento) art. 6 CCNL 2001 (art. 37 CCNL 1995)	0,00		0,00
PEO acquisite	61.000,00		61.000,00
retribuzione posizione e risultato alte professionalità	0,00		0,00
inquadramento contrattuale area vigilanza (se esiste situazione)	0,00		0,00
inquadramento contrattuale 1 ^a , 2 ^a e 3 ^a qualifica funzionale (se esiste situazione)	0,00		0,00
indennità turno	2.500,00	0,00	2.500,00
indennità reperibilità	7.500,00	0,00	7.500,00
indennità condizioni di lavoro	2.000,00	0,00	2.000,00
indennità maneggio valori	1.000,00	0,00	1.000,00
indennità servizio esterno	1.000,00	0,00	1.000,00
Contributo Ministero direttiva CEE	0,00	0,00	0,00
compenso specifiche responsabilità art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018	10.000,00	0,00	10.000,00
compensi ISTAT art. 70-ter CCNL 21/05/2018	0,00	0,00	0,00
incentivo recupero evasione ICI D.Lgs. 446/1997	0,00	0,00	0,00
incentivo funzioni tecniche Digs 50/2016	0,00	0,00	0,00
compensi indennità funzione urp e anagrafe art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018	2.000,00	0,00	2.000,00
fondo previdenza vigili PERSEO		0,00	0,00
premi correlati alla performance organizzativa e individuale	0,00	0,00	0,00
compensi ai mesi notificatori art. 67 comma 3 CCNL 21/05/2018	500,00	0,00	500,00
TOTALE	107.500,00	0,00	107.500,00
TOTALE RISORSE DEL FONDO	167.095,90	1.755,76	168.851,66
IMPORTO DISPONIBILE	59.595,90	1.755,76	61.351,66

