



COMUNE DI GROPELLO CAIROLI
Provincia di Pavia

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Comparto Funzioni Locali
Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Accordo decentrato integrativo parte economica anno 2020

MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO 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 pre-intesa	A firme disgiunte, a seguito incontro 11.11.2020 (ultima data di sottoscrizione 18.11.2020)	
Periodo temporale di vigenza	parte economica – fondo risorse anno 2020	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: <ul style="list-style-type: none"> • Presidente D.ssa Fausta Nigro - Segretario Comunale • Componente Ing. Claudio Bruni – Resp. Serv. • Componente Sacchi Mara – Resp. Serv. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL FP – CISL FPS – UIL FPL R.S.U. Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL FP – CISL FPS – UIL FPL	
Soggetti destinatari	Personale dipendente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge, con particolare riferimento alle disposizioni del CCNL Funzioni locali del 21.05.2018 (parte economica); b) Utilizzo risorse decentrate anno 2020 c) Criteri selezione progressione della categoria d) Criteri attribuzione specifiche Responsabilità e) Relazioni sindacali	
Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, verbale n. 32 del 19.11.2020

<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p>Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, insieme al Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, è unificato organicamente nel Piano esecutivo di gestione dell'ente, approvato per l'anno 2020 con deliberazione di Giunta n. 6 del 15.01.2020 e succ. modificazioni (parte finanziaria), e delibera di GC n. 53 del 08.04.2020 (parte obiettivi).</p>
	<p>È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)?</p> <p>Si. Con delibera di Giunta n. 2 del 13.01.2020 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p>
	<p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013?</p> <p>Si, per quanto di competenza.</p>
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>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.</p>

Sezione 1 - Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

ARTICOLAZIONE DEL CCDI

- Art. 1 Costituzione della delegazione trattante
- Art. 2 Vigenza e sfera di applicazione

RISORSE DECENTRATE

- Art. 3 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 4 Criteri generali per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 5 Criteri specifici per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance - comparto
- Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
- Art. 7 Progressione economica orizzontale
- Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 10 Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi)
- Art. 11 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 15, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 12 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

Art. 13 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

Art. 14 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

ALTRI ISTITUTI

Art. 15 Trattamenti accessori fissati per legge

Art. 16 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

Art. 17 Compensi Istat (art. 70 ter CCNL 2018)

Sezione II - Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:**a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:**

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2020 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei criteri sinteticamente di seguito riportati, definiti in maniera più analitico dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione:

Art. 4 e art. 5 - Criteri generali e specifici per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance - Somma destinata € 26.258,00

Le parti concordano che per l'attribuzione dei premi correlati alla Performance si applica il sistema di valutazione della Performance approvato.

Art. 6 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di premio loro spettante nella misura del 30% del valore medio-procapite dei premi individuali attribuiti al personale valutato positivamente.

Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018) Somma destinata € 3.100,00

L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori, erogate solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Attività a rischio: un importo pari a **1,50 €** al giorno per rischio basso e pari a **3,00 €** al giorno per rischio più elevato, tenuto conto del Documento di Valutazione del Rischio, come "pesato" dal Datore di lavoro.

Disagio: **2,00 €** al giorno.

Maneggio valori: è commisurata al valore delle somme movimentate dall'economista e altri agenti contabili dell'Ente (con riferimento alla resa dei conti dell'esercizio precedente). Si individuano le seguenti indennità connesse alle fasce dei valori trattati dagli agenti contabili:

Indennità €/giorno	Valore maneggio
€ 0,00	Da 0 a € 1.000,00
€ 1,00	Da € 1.001,00 a € 3.000,00
€ 1,10	Da € 3.001,00 a € 6.000,00
€ 1,20	Oltre € 6.001,00

Per l'economista viene riconosciuta l'indennità € 2,00/giorno, portata ad € 2,50 nel caso di gestione da parte del medesimo dei buoni sostitutivi servizio mensa dipendenti comunali e solamente se il valore annuo complessivo degli stessi sia di almeno € 1.000,00.

Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018) - Somma destinata € 9500,00 + € 300,00 per ufficiale stato civile e anagrafe.

L'ammontare complessivo da destinare alle indennità per specifiche responsabilità, prevede come limite massimo individuale **€ 3.000,00**, **€ 300,00** in caso di delega agli Ufficiali di Stato Civile ed Anagrafe.

Art. 12 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018) - Somma destinata € 700,00

L'indennità compete al personale di Polizia Locale. La misura dell'indennità è di 2,00 € giorno.

Art. 13 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018) - Somma destinata € 1200,00 (Importo massimo erogabile)

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

Il Contratto Integrativo di riferimento determina effetti abrogativi impliciti di norme contrattuali previste dai precedenti Contratti Integrativi.

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Gli incentivi vengono distribuiti 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.

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 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

Le Progressioni economiche orizzontali attribuite con il presente CCI sono coerenti con il principio di selettività affermato dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009, essendo state riconosciute per l'anno 2020 a n. 3 dipendenti dell'Ente su n° 6 aventi diritto.

I criteri di individuazione dei destinatari sono quelli già approvati con CCDI parte giuridica 2019-2021, ossia:

- *possono partecipare alla selezione i dipendenti in possesso, al 1° gennaio dell'esercizio oggetto di valutazione, del requisito di un periodo minimo di permanenza in servizio a tempo indeterminato, nella posizione economica in godimento, da almeno 24 mesi. Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento e presso il Comune di Gropello Cairoli, si considera quanto segue:*

- a. ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;*
- b. il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.*

Nell'arco del triennio 2019-2021 ciascun dipendente non potrà partecipare a più di 1 scorrimento.

Per poter concorrere alle progressioni economiche orizzontali, all'interno di ciascuna categoria, i dipendenti a tempo indeterminato devono possedere tutti i seguenti requisiti generali maturati nel triennio antecedente all'annualità di riferimento (2020):

- non aver avuto procedimenti disciplinari superiori al richiamo verbale,*
- non aver superato nr. 140 giorni di assenza dal servizio escluse:*

- ferie,
- congedo per maternità e paternità, congedi parentali e malattia del figlio come disciplinato dalla legge 151/2001
- permessi di cui alla legge 104/92;
- infortunio sul lavoro e relativo periodo di riabilitazione al servizio assenze;
- malattia conseguente a grave patologia;
- permessi e distacchi sindacali;

- aver conseguito almeno il 70% del punteggio massimo attribuibile nella valutazione della performance individuale nell'anno precedente la progressione orizzontale. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto della propria categoria. A parità di punteggio conseguito, sarà assegnata ai dipendenti in possesso dei seguenti requisiti, con il seguente ordine:

1. anzianità di permanenza nella categoria economica in godimento;
2. anzianità di servizio;
3. anzianità anagrafica.

Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del 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:

La disciplina prevista nel titolo II del D.lgs. n. 150/2009 è stata recepita mediante l'approvazione del sistema di valutazione della performance con Deliberazione di Giunta n. 179 del 28/12/2019.

Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, insieme al Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, è unificato organicamente nel Piano esecutivo di gestione dell'ente, approvato per l'anno 2020 con deliberazione di Giunta n. 6 del 15.01.2020 e succ. mod. (parte finanziaria), e delibera di GC n. 53 del 08.04.2019 (parte obiettivi). Con deliberazione G.C. n. 125 del 21.08.2020 è stato approvato il Piano delle performance 2020.

L'erogazione dei premi correlati alla performance, disciplinati nel presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicato nei predetti strumenti di programmazione adottati.

Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

//

RESPONSABILE ECONOMICO FINANZIARIO
Mara SACCHI

