

Parte I: RELAZIONE ILLUSTRATIVA (allegata a pre-intesa del 18.11.2019)

Modulo 1- Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

| | |
|---|---|
| Data di sottoscrizione | Preintesa sottoscritta in data 18.11.2019 |
| Periodo temporale di vigenza | Parte normativa 2018-2020 – Parte economica 2019 |
| Composizione della delegazione trattante | <p>Parte Pubblica :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presidente - Segretario Comunale - Componenti - Responsabili Area Economico-Finanziaria, Responsabile Servizio Personale Giuridico <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): F.P. CGIL, CISL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> - F.P. CGIL - F.P. CISL - RSU |
| Soggetti destinatari | Personale non dirigente del comparto Regioni Enti locali |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | <ul style="list-style-type: none"> - criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo; - criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; - criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche; - individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione; - individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione; - criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1; - criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva; - linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro; - criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare; |

| | | |
|---|--|--|
| | | - valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo. |
| 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. | E' stata acquisita la certificazione dell'organo di controllo interno in data _____, registrata al protocollo generale n. _____ del _____. |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | Con DGC n. 148 del 16.09.2019 è stato approvato il Piano performance 2019 e pubblicato sul sito istituzionale Sezione Amministrazione trasparente. |
| | | Con DGC n. 11 del 28.01.2019 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2019-2021 e pubblicato sul sito istituzionale Sezione Amministrazione trasparente. |
| | | La relazione della Performance è annualmente validata dall'Organismo di valutazione dell'Ente. |

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 - altre informazioni utili

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Trattasi di Contratto Decentrato Integrativo che disciplina la parte normativa per le annualità 2018 - 2019 - 2020 e la parte economica per l'anno 2019 del personale non dirigente del Comune di Alzano Lombardo.

Il presente CCDI definisce i criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie e la destinazione delle stesse, ai sensi degli artt. 68 e seguenti del CCNL Comparto Funzioni locali 2016-2018.

Sulla decorrenza del CCDI 2018/2020 si è tenuto conto di quanto espresso da Aran con il Parere Aran n.15738 del 20.09.2018.

Considerate le attestazioni d'ufficio riferite al rispetto della Spesa del personale e al Pareggio di bilancio 2018, oltre che delle disposizioni di cui all'art. 23 D.lgs. 25/05/2017 n. 75, in materia di salario accessorio, si è proceduto:

- a consolidare i tagli effettuati nell'anno 2016 per il personale cessato, pari ad € 13.626,00, di cui € 12.681,00 ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 e € 945,12 ai sensi dell'Art. 1 legge n. 208/2015 comma 236;

- a confermare la parte stabile del Fondo come consolidata nel 2017 e con gli incrementi previsti da CCNL 2016/2018 (sia pur evidenziando ancora la necessità di attivare un controllo a ritroso negli anni per verificare la correttezza delle somme stabili consolidate, facendo salva qualsiasi necessità di successiva rettifica);

- a rideterminare nella parte stabile ex art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 2016-2018 per complessivi € 9.393,52 l'importo della Retribuzione Individuale di Anzianità relativo alle cessazioni di personale avvenute nel corso dell'anno 2018.

- ad incrementare, rispettando il limite massimo del fondo costituito nell'Anno 2016, la parte variabile del Fondo 2019 stanziando le seguenti voci:

- ex art. 67, comma 4, CCNL 2016-2018 (1,20 % del monte salari 1997) per complessivi € 15.281,57

- ex art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 2016-2018 per complessivi € 64,04 per rateo di Retribuzione Individuale di Anzianità relativo alle cessazioni di personale avvenute nel corso del corrente anno.
- art. 68, comma 1, CCNL 2016-2018 per complessivi € 2.509,01 derivanti da economie del fondo dell'anno precedente.
- le risorse variabili sono state destinate al finanziamento di specifici progetti per l'importo di € 3000,00 definiti con DGC n. 157 del 23/09/2019 mentre la restante parte di € 12.345,61 è stata destinata alla performance organizzativa ed individuale ai sensi dell'art. 68 comma 2 del CCNL 2016/2018.

In riferimento alle disposizioni di cui all'art. 113 del D. Lgs. 50/2016 concernenti "Incentivi per funzioni tecniche" e all'orientamento conclusivo espresso dalla Corte dei Conti Sez. Autonomie n. 6 /SEZAUT/2018/QMIG nell'adunanza del 10 aprile 2018, per l'anno 2019 gli importi sono stati inseriti solo in senso figurativo trovando il loro finanziamento negli appositi capitoli di bilancio.

Nella parte variabile è stato infine stanziato l'importo di € 6.385,74 riguardante il compenso per censimento permanente della popolazione 2018 da destinarsi al personale che ha istruito le pratiche relative a tale misura.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse relative all'anno 2019 è il seguente:

| IPOSTESI Utilizzo del fondo delle risorse decentrate anno 2019 | |
|--|-------------------|
| <i>Destinazione</i> | <i>Impoto</i> |
| PROGRESSIONI ORIZZONTALI | 75.432,86 |
| INDENNITA' DI COMPARTO | 30.500,00 |
| INDENNITA' EX 8^ QUALIFICA | 537,96 |
| INDENNITA' EDUCATRICE NIDO | 1.100,00 |
| REINQUADRAMENTO PERSONALE TUTTORA IN SERVIZIO AI SENSI CCNL 31/03/99 ART. 7, COMMA 3 E COMMA 4 (QUOTA A CARICO FONDO DECENTRATO) | 317,25 |
| Indennità condizioni di lavoro | 3.500,00 |
| Indennità di reperibilità | 4.700,00 |
| Indennità di turno | 12.500,00 |
| Indennità specifiche responsabilità (art. 17 c. 2 lett. f - CCNL 01/04/1999) | 16.000,00 |
| Indennità specifiche responsabilità (art. 17 c. 2 lett. i - CCNL 01/04/1999) | 1.800,00 |
| Indennità di servizio esterno (€ 1,00 - 8 agenti) | 1.500,00 |
| Progressioni orizzontali a decorrere | 7.500,00 |
| Performance organizzativa parte stabile | 46.413,85 |
| Performance individuale parte stabile | 46.413,85 |
| Performance organizzativa parte variabile | 7.427,31 |
| Performance individuale parte variabile | 7.427,31 |
| - di cui maggiorazione premio individuale | 275,00 |
| Finanziamento progetti | 3.000,00 |
| Indennità per specifiche disposizioni di legge (Inc. funzioni tecniche) | 16.286,83 |
| Spese collaudo opere urbanizzazioni inerenti piani attuativi viabilità' stradale | 1.896,47 |
| SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (art. 67, comma3, lett. c), CCNL 2016-2018) - CENSIMENTO POPOLAZIONE | 6.385,74 |
| COMPENSO MESSO NOTIFICATORE ART 54 CCNL 2000 | 70,00 |
| TOTALE UTILIZZO COMPLESSIVO | 290.709,42 |

c) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

In applicazione a quanto previsto dalla Legge delega n. 15/2009, il successivo Decreto Legislativo n. 150/2009, all'articolo 7, comma 1, dispone che "Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance". I principi in parola sono stati recepiti nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi disciplinante il ciclo della Performance. Il sistema di valutazione oggi esistente consente di graduare la premialità in ragione del grado di raggiungimento degli obiettivi.

Si dà atto che risulta garantito la destinazione della quota prevalente delle risorse variabili agli istituti di cui all'art. 68 comma 2 del CCNL 2016/2018 riservando alla performance individuale una quota non inferiore al 30% delle stesse (art. 68 comma 3 CCNL 2016/2018-art. 40 comma 3bis D. Lgs. 165/2001).

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni orizzontali

Il CCDI prevede progressioni economiche in sintonia con i nuovi criteri selettivi del CCNL 2016/2018. Per l'anno 2019 è stato stanziato l'importo di € 7.500,00 destinato a tale finalità.

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

Dalla sottoscrizione del contratto ci si attende un incremento della produttività del personale impiegato, al fine soprattutto della realizzazione degli obiettivi strategici così come previsti nel Piano della Performance 2019 approvato con DGC n. 148 del 16.09.2019.

f) Altre informazioni eventualmente ritenute utili.

Per l'anno successivo a quello di stipula del presente contratto (2020), a garanzia della continuità dei servizi ordinari, nelle more della formale sottoscrizione della Parte economica-CCDI, si ritengono confermati gli istituti contrattuali come finanziati nel presente contratto.

g) Disposizioni di cui al D.L. n. 34 del 30.04.2019, convertito in Legge n. 58 del 28.06.2019

Si dà atto che a seguito dell'emanando Decreto ministeriale previsto dal decreto in parola il fondo per il salario accessorio anno 2019 potrà essere rivisto in diminuzione in relazione alle cessazioni registratesi nell'anno ed in conformità alle prescrizioni nello stesso contenute e che pertanto il Segretario Generale ed il Responsabile finanziario procederanno d'ufficio e come per legge ad intervenuta emanazione del sopracitato Decreto ministeriale a garantire l'invarianza del valore medio pro-capite riferito personale in servizio al 31.12.2018.

Alzano Lombardo, 20 Novembre 2019

IL PRESIDENTE DI PARTE PUBBLICA
Dott.ssa Giovanna Moscato