COMUNE DI ROCCASAN CASCIANO

Provincia di Forlì-Cesena

Relazione illustrativa
al contratto integrativo anno 2020
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

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 14/10/2020
Periodo temporale di vigenza		Anno 2020
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente e componente Roberto Romano – Segretario Comunale Componente Marina Frassineti – Responsabile Area Finanziaria Componente Massimo Pucci – Responsabile Area Tecnica Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL , CISL-FP, Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP-CGIL , CISL-FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2020
adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	**Intervento dell'Organo di controllo interno.**	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Verbale del revisore numero _____ del _____
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Nessun rilievo

	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? Ai sensi del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi il Piano della Performance è individuato nel Piano Dettagliato degli Obiettivi. Il PDO del Comune di Rocca San Casciano è stato approvato con i seguenti atti: - delibera di Giunta n. 3 del 22/01/2020 Piano Dettagliato degli Obiettivi, assegnazione delle risorse, piano delle performance;
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì con delibera di Giunta n. 02 del 22/01/2020 nell'ambito del Piano triennale di prevenzione della corruzione.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale – Sezione Amministrazione Trasparente delle informazioni previste da normativa
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì, la validazione è stata effettuata sulla base della relazione predisposta dal Segretario comunale ed approvata con delibera di Giunta numero 55 del 09/09/2020. Liquidazione produttività al personale dipendente effettuata con determina 306 del 12/10/2020, liquidazione indennità risultato effettuata con determina 310 del 14/10/2020
Eventuali osservazioni		

I.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 integrativo

Articolo 1	Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione numero 291 del 23/09/2020, rideterminata con atto n. 304 del 12/10/2020, ai sensi del CCNL 2016 – 2018 articoli 67 commi 1 e 2 e 68 comma 1.

Articolo 2	Le parti concordano la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie relative:

Progressioni economiche orizzontali

Le parti concordano di destinare la somma di euro 2.816,71 al finanziamento delle progressioni orizzontali ai sensi dell'art. 68 c. 2 lett. J)

Indennità per specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 1 CCNL 2016/2018

Le parti concordano di attribuire un compenso per specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 CCNL 2016/2018 al personale dipendente sotto elencato:

- al personale dipendente inquadrato nell'ambito della categoria B – Area Tecnica - con competenze specialistiche e di coordinamento nell'ambito della squadra operai comunale: **€ 500,00;**
- al personale dipendente inquadrato nell'ambito della categoria C – Area Amministrativa – con funzioni di responsabile dei procedimenti inerenti inerenti i servizi sociali comunali: **€ 600,00;**

Indennità per specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2 CCNL 2016/2018

Le parti concordano di attribuire un compenso per specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 17, co. 2, lett. i), C.C.N.L. 01.04.1999 al personale dipendente sotto elencato:

- al personale dipendente inquadrato nell'ambito della categoria C – Area Amministrativa con funzioni di protocollo ed archiviazione informatica: **€ 350,00;**

Indennità di condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 2016/2018

Le parti danno atto che per l'anno 2020 saranno finanziate le seguenti indennità:

- indennità per condizioni di lavoro disagiate e indennità di rischio (comma 1 lettere a e b) **€ 1.440,00** da destinare al personale operaio corrisposto € 3,00 per ogni giornata di effettiva esposizione al rischio, ai sensi di quanto previsto dal CCNL 21/05/2018 art. 70 - bis comma 2;
- indennità per maneggio valori (comma 1 lettera c): **€ 260,00** da destinare agli agenti contabili corrisposto in € 1,00 per ogni giornata di effettivo servizio, ai sensi di quanto previsto dal CCNL 21/05/2018 art. 70 - bis comma 2;

Indennità di reperibilità art. 24 CCNL 2016/2018

Le parti danno atto che per l'anno 2020 viene finanziata l'indennità di reperibilità per **€ 2.808,00** da destinare al personale della squadra operaia corrisposto sulla base di n. 7 turni mensili per € 13,00 ciascun turno da 12 ore se giornata non festiva, € 26,00 ciascun turno da 12 ore se giornata festiva;

Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale (art. 68 comma 2 lettere a e b CCNL 2016/2018)

Le parti danno atto che per l'anno 2020 saranno stanziate risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale nella misura rispettivamente del 70% e del 30%, come stabilito nella contrattazione decentrata normativa per il periodo 2019/2021. L'ammontare complessivo delle risorse che viene messo a disposizione del personale dipendente ammonta ad € 6.774,93, comprensivo del premio differenziale individuale di cui all'art. 69 C.C.N.L. 2016/2018, secondo i seguenti coefficienti: personale categoria B 0,8, personale categoria C 0,9, personale categoria D 1.

-

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2020 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

RISORSE STABILI €33.890,55

a. risorse destinate al finanziamento delle progressioni orizzontali già attribuite ..... € 17.516,46
b. risorse destinate al finanziamento delle progressioni orizzontali da attribuire ..... € 2.816,71
c. risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto già corrisposta ..... € 3.038,37
d. 0,20% monte salari 2001 da accantonare per finanziamento "Alte professionalità" € 529,61
e. Indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies del CCNL 2016/2018 per € 1.450,00
f. Indennità per condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 2016/2018 per € 1.700,00
g. Indennità di reperibilità per € 2.808,00
h. Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale per € 6.774,93.

RISORSE VARIABILI € 2.743,53

Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale per € 2.743,53.

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.

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

Sono previste per l'anno 2020 procedure per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali.

f) Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

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.

IL RESPONSABILE AREA FINANZIARIA/PERSONALE

Rag. Marina Prassineti