COMUNE DI MORARO

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2020

MODULO 1: ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE.

Data di sottoscrizione	Data sottoscrizione preintesa: 02 dicembre 2020	
Periodo temporale di vigenza	01.01.2020 – 31.12.2020	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente delegazione trattante Segretario Comunale - dott.ssa Maria Concetta MONETTI Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL, CISL RSU: Ivan PISK - CISL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL FP (referente Alessandro CRIZMAN), CISL (referenti Massimo BEVILACQUA e Luca LUGNAN)	
Soggetti destinatari	Dipendenti comunali non in posizione organizzativa	
Materie trattate dal contratto integrativo	a) Fondo accessorio di parte stabile b) Fondo accessorio di parte variabile c) Indennità a bilancio art. 32 comma 6 CCRL 2016/2018	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'organo di controllo interno.	In data 28.04.2020 è stata acquisita la certificazione resa dall'Organo di Controllo Interno (Revisore dei Conti) sulla costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di Controllo interno alla Relazione illustrativa	Nel caso il revisore dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano delle performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 è stato adottato con delibera giuntale n. 25 del 03 giugno 2020 ad oggetto "Approvazione del piano delle risorse ed obiettivi 2020/2022. Art. 169 del TUEL e assegnazione degli obiettivi alle strutture (Piano delle Performance)"
		Il piano triennale per la prevenzione della corruzione e il programma triennale per la trasparenza sono stati adottati con deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 28 gennaio 2020 ad oggetto: "APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2020-2022" E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009? Sì, per quanto di competenza.

MODULO 2: ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO DECENTRATO 2020

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo:

La delegazione trattante, nella seduta del 2 dicembre 2020 svoltasi in modalità telematica a causa dell'emergenza epidemiologica in corso, approva la preintesa per il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2020 in applicazione del CCRL 2016-2018.

La delegazione trattante prende atto della consistenza del fondo delle risorse decentrate 2020:

Composizione del fondo:

Risorse stabili	€ 7.107,26
Risorse variabili	€ 4.000,00
Economie da anni precedenti	€ 0,00
Totale Fondo anno 2020	€ 11.107,26

Destinazione del fondo:

progressioni	€ 6.239,61
quota di fondo disponibile	€ 4.867,65
di cui	€ 867,65 risorse stabili

Prende atto, inoltre, del contenuto dell'articolo 10 comma 17 della L.R. 23/2020 secondo cui l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale degli enti del Comparto non sconta nel 2020 il limite del corrispondente importo del 2016 e che pertanto il solo limite da tener presente è quello previsto dall'articolo 22 della legge regionale n. 18/2015 "Gli enti locali assicurano il contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio del triennio 2011-2013".

1. Utilizzo delle risorse stabili del fondo (art. 5 preintesa)

Le parti convengono di destinare le risorse stabili disponibili al riconoscimento di n. 1 progressione limitatamente al personale di categoria B.

Il riconoscimento della progressione deve avvenire nel rispetto di quanto convenuto nell'articolo 6 della preintesa, in particolare:

- *In assenza di una graduatoria utilizzabile per il corrente anno, l'ufficio preposto provvede a definire la graduatoria per l'attribuzione della progressione entro e non oltre il 31 dicembre 2020*
- *Sono utili ai fini della progressione punteggi non inferiori al 75% e un'anzianità di servizio e presenza nella posizione economica attuale al 1° gennaio 2020 non inferiore a 12 mesi.*

2. Utilizzo delle risorse variabili (art. 7 preintesa)

Le risorse variabili sono destinate alla remunerazione della produttività.

3. Indennità (art. 8 preintesa).

In questa parte vengono trattate l'indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 2016-2018).

A partire dall'esercizio 2018 queste indennità sono finanziate da fondi di bilancio e non più dal fondo per la contrattazione integrativa. Il CCRL 2016-2018 prevede che l'importo annuo destinato alla corresponsione delle indennità non può essere superiore a quello complessivamente stanziato nel 2016, con facoltà di incrementare detto importo fino alla percentuale massima pari al 25%.

L'ente ha stanziato in bilancio la somma di euro 968,00, pari allo stanziato del 2016. Di queste euro 129,12 sono destinate alla remunerazione dell'indennità specifica spettante al personale di categoria B, pertanto la somma a disposizione per la remunerazione delle indennità di rischio e maneggio valori è pari a euro 838,88.

Le indennità di rischio e maneggio valori sono stabilite in 1 euro ogni giorno di presenza in servizio.

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Riepilogo del fondo disponibile alla contrattazione

Risorse stabili disponibili alla contrattazione	867,65
Risorse variabili	4.000,00
Totale fondo oggetto di contrattazione	4.867,65

Modalità di utilizzo delle risorse

Progressioni orizzontali	867,65
Performance	4.000,00

Eventuali avanzi di risorse stabili non utilizzate per progressioni orizzontali vanno ad incrementare la somma destinata alla remunerazione delle performance.

B) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione dei precedenti contratti collettivi decentrati integrativi, per le parti in contrasto con il precedente contratto (art. 9)

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

Le previsioni di contratto integrativo sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in particolare per il rispetto del Sistema permanente di valutazione approvato con Deliberazione n. 38 dell'11 novembre 2015. I compensi incentivanti la produttività per l'anno 2020 sono erogati sulla base delle valutazioni effettuate dai responsabili in base al sistema valutativo vigente, in relazione ai progetti desumibili dal PRO – Piano delle risorse e degli obiettivi 2020 e dal Piano delle Performance e stabiliti di concerto con il Segretario Comunale ed i Responsabile dei Servizi.

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

I risultati attesi sono posti in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione gestionali (DUP 2020/2022, PRO 2020) al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

Moraro, 16 dicembre 2020

PRESIDENTE DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA
IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Maria Concetta MONETTI

documento firmato digitalmente