

COMUNE DI GROTTAMINARDA

Provincia di Avellino

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2019**

(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		30.07.2019
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott. Francesco Maietta – Segretario Comunale – Presidente Ing. Corrado Giuseppe Pecorari – Resp. UTC Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle) CISL – UIL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle) UIL - CISL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto Integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2019 b) Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo CCNL, le materie indicate nell'art. 7, comma 4 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018. c) I criteri di ripartizione delle risorse possono essere negoziati ogni anno (art. 8 CCNL del 21.05.2018) ...
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? No Sì, in data
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun 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? Sì, con la deliberazione della Giunta Comunale n. 94 del 30.04.2019 di approvazione del PEG, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i..
		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 deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 24.01.2019 di approvazione del Piano anticorruzione per il triennio 2019/2021
		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
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).		

1.2 - 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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede che le materie oggetto di contrattazione siano quelle di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL del 21.05.2018.

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 2018 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc. ammontano ad € 74.602,20 di cui 58.213,20 per PEO ed € 16.389,00 per indennità di comparto) vengono erogate sulla base dei criteri previsti dai rispettivi Regolamenti, là dove sono stati adottati dall'Ente :

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

- INDENNITA':

INDENNITA': CONDIZIONI DI LAVORO

- *descrizione: Serve a remunerare disagi, esposizioni a rischio, maneggio valori ,ecc.,*
- *importo massimo previsto nel fondo € 3.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art.70- bis CCNL 21.05.2018*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art.9*
- *criteri di attribuzione: l'indennità è corrisposta per i giorni di effettiva presenza per un importo di 3 euro giornaliero*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: Garantire la conservazione e la guardiania di valori comunali*

INDENNITA': TURNO – REPERIBILITA'- COMPENSO ART. 24 CCNL 14.09.2000(MAGGIORAZIONI FESTIVE)

- *descrizione: Serve a remunerare i servizi prestati in turni, nei giorni festivi e in reperibilità*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 13.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: : Art.68, comma 2, lett. d) CCNL 21.05.2018-*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Artt.13 e14*
- *criteri di attribuzione: E' corrisposta per i giorni di effettiva prestazione*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: Offrire un servizio continuativo per almeno 10 ore al giorno*

INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'

- *descrizione: Serve a compensare eventuale esercizio di compiti di responsabilità Cat. B – C- D con importo non superiore ad € 3.000,00 e con importo non superiore ad € 350,00 per le figure di cui all'art. 70- quinquies, comma 2, lett.a), b), c) e d) CCNL 21.05.2018*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 23.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art.70 comma 1, CCNL 21.05.2018 -*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art.11*
- *criteri di attribuzione: Per anno in corso si procederà con sistema pro-rata*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: Premiare i dipendenti con maggiori responsabilità all'interno dell'Ente e verso l'esterno.*

Indennità o compenso per “_SERVIZIO ESTERNO”

- descrizione: Serve a compensare la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in
- Importo massimo previsto nel fondo € 4.000,00
- Riferimento alla norma del CCNL: Art.56 –quinquies, CCNL 21.05.2018 _ -
- riferimento all’articolo del CDI aziendale: Art.10
- criteri di attribuzione: E’ corrisposta in misura di € 3,00 al giorno per i giorni di effettivo svolgimento del servizio e non è cumulabile con indennità di cui all’art. 70 - bis

• obiettivo che si vuole raggiungere con l’attribuzione dell’indennità/compenso in relazione anche all’interesse specifico per la collettività: Avere personale sempre presente all’esterno per rispondere alle esigenze dell’utenza comunale

“PROGRESSIONI ECONOMICHE”

- descrizione: Progressioni economiche con decorrenza nell’anno di riferimento
- Importo massimo previsto nel fondo € 5.000,00
- Riferimento alla norma del CCNL: Art.68, comma 2, lett. j) CCNL 21.05.2018-
- riferimento all’articolo del CDI aziendale: Art.8
- criteri di attribuzione: Secondo quanto previsto nel relativo Regolamento vigente e dall’art.16 del CCNL 21.05.2018
- obiettivo che si vuole raggiungere con l’attribuzione dell’indennità/compenso in relazione anche all’interesse specifico per la collettività: Attribuzione di premialità ai dipendenti che hanno avuto una buona valutazione anche in termini di customer satisfaction

PERFORMANCE:

“PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA”

- Descrizione e finalità: Per ogni settore verrà valutata la Performance organizzativa facendo riferimento all’impatto dell’attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione della collettività; l’attuazione di piani e programmi, ecc..
- Importo € 63.743,67 (corrispondente al 60% delle risorse destinate a compensare la performance)
- riferimento all’articolo del CCDI aziendale: Art. 5
- criterio di remunerazione: Secondo quanto previsto dal Regolamento Comunale vigente.

“PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE”

- descrizione e finalità: Premi destinati ai dipendenti di ogni settore a seguito di raggiungimento e valutazione positiva e qualitativa di obiettivi programmati
- Importo € 42.495,77 (corrispondente al 40% delle risorse destinate a compensare la performance;
- riferimento all’articolo del CCDI aziendale: Artt. 6 e 7
- criterio di remunerazione: Secondo quanto previsto dal Regolamento Comunale vigente.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

La nuova disciplina del fondo di cui al CCDI 2019 sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti CCNL e CCDI, che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni.

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, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 122 del 28.06.2018 in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati

recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi con delibera di Giunta Comunale n. 44 del 05.03.1999 così come modificato dalle delibere di Giunta Comunale n. 203/2005, n. 201/2013 e n. 125 del 06.08.2014.

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche sono riportati nel vigente Regolamento per l'attribuzione della PEO, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 2 del 08.01.2019, così come modificato dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 29.03.2019, nonché dalle norme previste all'art. 16 del CCNL del 21.05.2018.

Alla luce di quanto riportato nel Regolamento e all'art. 16 del CCNL del 21.05.2018, si attesta che le nuove progressioni economiche saranno attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti (50%), tenendo conto della valutazione individuale (media triennio precedente all'anno di selezione), che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. **122 del 28.06.2018,**

il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

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.