

Relazione illustrativa

Contratto collettivo decentrato integrativo sia per la parte giuridica che per la parte economica per il triennio 2018-2020.

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 del 28 novembre 2018 del Contratto Collettivo Decentrato integrativo triennio 2018-2020
Periodo temporale di vigenza		Per il triennio 2018-2020
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: dott.ssa Laura Tammaro – Segretario Comunale. Componente: dott. Roberto Pinton – Responsabile Risorse Umane. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, UIL-FPL, CISL-FP, DICCAP-SULPM. Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL RSU del Comune di Cadoneghe
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente-Comparto Regioni ed E.E. L.L.
Materie trattate dal Contratto integrativo (descrizione sintetica)		Vedasi Modulo 2.
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.	Non è prevista dalle vigenti norme una certificazione di Organi di controllo interno. Sarà acquisito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti ex art. 40bis del D. Lgs. 165/2001.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Si rinvia al precedente punto.
	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 dell'art. 169, c. 3 bis del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267, come modificato dal D.L. 10.10.2012, n. 174, convertito in L. 7.12.2012, n. 213, il Piano della performance è contenuto stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 2.5.2018 e successive modifiche e integrazioni.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lett. a) del D. Lgs 33/2013? Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, allegato al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018/2020, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 31.1.2018.
	È 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.	
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d. lgs. n. 150/2009? SI	
Eventuali osservazioni =====		

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 per il triennio 2018-2020

L'accordo individua:

- i criteri per l'attribuzione della progressione orizzontale al personale dipendente di ruolo per il triennio 2018-2020;
- i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale;
- criteri generali-misure di attribuzione dei compensi relativi alle indennità correlate alle condizioni di lavoro e per specifiche responsabilità;
- compensi previsti da specifiche disposizioni di legge;
- Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro:
 - a) Rapporto di lavoro a tempo parziale;
 - b) Orario massimo di lavoro settimanale;
 - c) Lavoro straordinario e Banca delle ore;
 - d) Flessibilità dell'orario di lavoro;
 - e) Orario multi periodale
 - f) Salario accessorio del personale a tempo parziale;
 - g) salario accessorio del personale a tempo determinato;
 - h) lavoro somministrato
 - i) personale parzialmente utilizzato dalle Unioni dei Comuni e per funzioni e servizi in Convenzione;
 - j) salute e sicurezza sul lavoro;
 - k) Innovazioni tecnologiche;
 - l) Formazione del personale;

La quantificazione del complesso delle risorse disponibili è stata effettuata dall'Amministrazione:

- a) relativamente alle risorse variabili con Deliberazioni di Giunta Comunale n. 106 del 30.7.2018: si fa presente sin d'ora che tale quantificazione sarà in piccola parte rettificata in base a quanto specificato nella relazione tecnico-finanziaria;
- b) per le risorse stabili con determinazione Servizi Finanziari n. 88 del 28.11.2018;

Sulla base dei criteri desunti dagli articoli del CCNL 2016-2018 Funzioni Locali e di quanto stabilito nell'ipotesi di accordo in esame, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo €
Art. 69, comma 2-3 – produttività	€ 27.531,98
Art. 68, comma 2, CCNL 2018-2020 – progressioni economiche orizzontali	€ 60.210,00
Art. 70 bis – Indennità di rischio, disagio, maneggio valori	€ 4.709,23
Art. 70 quinquies CCNL 2018-2020 – indennità per specifiche responsabilità	€ 25.229,17
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	€ 960,00
Art. 68, comma 1 , CCNL 2018-2020 indennità di comparto	€ 20.610,00
Totale	€ 139.250,38

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 2016-2018

Descrizione

Art. 68, comma 2, CCNL 2018-2020-Peo

Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000-personale educativo nido d'infanzia

Art. 68, comma 1, CCNL 2018-2020-indennità di comparto

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base di quanto stabilito dall'articolo 3 del succitato CCDI 2018-2020 si destinano, a decorrere dall'1.1.2018, e – salvo successivo accordo modificativo – per il successivo biennio 2019/2020 come dai seguenti prospetti :

Anno 2019

Descrizione*	Importo €
Art. 69, comma 2-3 – produttività	€ 21.076,78
Art. 68, comma 2, CCNL 2018-2020 – progressioni economiche orizzontali	€ 66.410,00
Art. 70 bis – Indennità di rischio, disagio, maneggio valori	€ 4.709,23
Art. 70 quinquies CCNL 2018-2020 – indennità per specifiche responsabilità	€ 27.229,17
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	€ 960,00
Art. 68, comma 1 , CCNL 2018-2020 indennità di comparto	€ 22.110,00
Totale	€ 142.495,18

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 2016-2018

Descrizione

Art. 68, comma 2, CCNL 2018-2020-Peo

Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000-personale educativo nido d'infanzia

Art. 68, comma 1, CCNL 2018-2020-indennità di comparto

Anno 2020

Descrizione*	Importo €
Art. 69, comma 2-3 – produttività	€ 19.576,78
Art. 68, comma 2, CCNL 2018-2020 – progressioni economiche orizzontali	€ 67.910,00
Art. 70 bis – Indennità di rischio, disagio, maneggio valori	€ 4.709,23
Art. 70 quinquies CCNL 2018-2020 – indennità per specifiche responsabilità	€ 27.229,17
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	€ 960,00
Art. 68, comma 1 , CCNL 2018-2020 indennità di comparto	€ 22.110,00
Totale	€ 142.495,18

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 2016-2018

Descrizione

Art. 68, comma 2, CCNL 2018-2020-Peo

Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000-personale educativo nido d'infanzia

Art. 68, comma 1, CCNL 2018-2020-indennità di comparto

C) effetti abrogativi impliciti

Nessuno

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica quanto previsto da:

- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, relativamente alle parti attinenti alla valutazione e alla premialità del personale;
- il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 17 del 7.3.2012 e successive modifiche.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

I criteri individuati rispettano il principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali sui risultati della valutazione della performance individuale.

Il personale interessato è quello a tempo indeterminato in servizio al 1 gennaio di ciascun anno; in via transitoria per l'anno 2018, per il personale in posizione A5,B7,C5,D6 la decorrenza dell'eventuale progressione economica è fissata al 1 giugno 2018. Le progressioni per il triennio 2018-2020 sono attribuite in base a percentuali con arrotondamento aritmetico.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto complessivo (riferito al periodo triennale oggetto di valutazione della performance individuale del triennio cui si riferisce la decisione di attivazione dell'istituto). A parità di punteggio è data la precedenza al dipendente che ha conseguito il punteggio più elevato nel parametro relativo ai "comportamenti professionali", nel caso di ulteriore parità al dipendente con maggiore anzianità nella posizione economica.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione

L'accordo è volto ad attribuire con stabilità quote di salario accessorio coniugando secondo parametri ponderati i fattori dell'esperienza e del merito , come previsto dal CCDI 2018-2020 e dal sistema permanente di valutazione.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili.

====

Cadoneghe, 28.11.2018

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica
Dr.ssa Laura Tammaro

