



Comune di Zeri

Provincia di Massa Carrara

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2020

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La relazione illustrativa è composta di due moduli:

- 1) illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (scheda 1.1)
- 2) 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 alla erogazione delle risorse premiali- altre informazioni utili.

Per gli anni successivi al 2020 gli istituti andranno confermati con apposita nuova contrattazione rispettando i limiti.

Modulo 1 – ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contratto.

Data sottoscrizione definitiva	18/12/2020
Periodo temporale vigenza	01.01.2020-31.12.2020
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Segretario Comunale Componente: Responsabile P.O. N. 2 – Lavori Pubblici e Patrimonio Componente: Responsabile P.O. N. 3 – Urbanistica Tutela Ambientale Componente: Responsabile P.O. n. 4 – Economico Finanziaria - Tributi

	<p>OO.SS ammesse alla contrattazione: FPCGIL-FPS CISL-FPLUIL</p> <p>Firmatarie ipotesi: FPCGIL-FPS CISL-RSU</p> <p>Firmatarie Contratto decentrato definitivo: FPCGIL-FPS CISL-RSU</p>
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente - Comparto Regioni ed EE.LL.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Condizioni di lavoro e criteri per l'attribuzione dei premi relativi alla performance individuale, adeguamento al CCNL del 21/05/2018.</p> <p>Comunicato alle OO.SS il nuovo regolamento Posizione Organizzative con i relativi parametri per la pesatura</p>
Parere del Revisore del Conto	Il Revisore del Conto ha rilasciato parere favorevole alla costituzione del fondo in data 28/10/2020
Iter e adempimenti propedeutici rispetto alla contrattazione	<p>È stato adottato il Piano della performance 2020 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 (deliberazioni G.C. n. 8 del 17/02/2020).</p> <p>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2020-2022 è stato adottato con atto della G.C. n. 2 del 30/01/2020. E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 secondo i principi e la competenza di cui al D.Lgs. n. 150/2009..</p>
Eventuali osservazioni == nessuna==	

Illustrazione dell'articolato del contratto

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

L'accordo individua i criteri per l'attribuzione dei premi relativi alla performance individuale e collettiva in adeguamento al CCNL del 21/05/2018 e regola le condizioni di lavoro.

Per l'anno in corso anno 2020 sono previste progressioni economiche orizzontali n. 1 per la i dipendenti in cat. D e n. 2 per i dipendenti in cat. B.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Fondo 2020 € 29.221,00.

La destinazione delle suddette risorse è effettuata nel rispetto dei seguenti limiti di legge:

- Art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 e successive modificazioni ed integrazioni (spesa del personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, introdotto dal D.L. n. 90/2014);
- Art. 1, comma 456, della Legge 147/2013 (ammontare della decurtazione permanente del personale anno 2016);
- Art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

C) effetti abrogativi impliciti

fattispecie non prevista.

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 le risorse sono attribuite con applicazione del Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance e previa validazione dei risultati da parte dell'organismo di valutazione.

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

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 2019 - 2021 e dal sistema permanente di valutazione.

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
RELATIVO AI CRITERI DI UTILIZZAZIONE DEL FONDO
PER L'ANNO 2020

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

L'accordo in esame prevede i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per le progressioni economiche orizzontali e per i premi di performance individuali, CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21/05/2018 per l'anno 2020. Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2020 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei criteri come definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione e riportati nel verbale del 18/12/2020.

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente. I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009.

Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori di ente è quantificato per l'anno 2020 in € 29221,00 così determinato:

Unico importo consolidato anno 2017 (art.67 c.1, CCNL 2018) - come certificato dall'organo di revisione contabile	€ 36.861,00
differenze degli incrementi retributivi a regime (non soggette al limite)	€ 603,00
Ria e assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio (soggette al limite)	€ 1.170,00
Incremento €. 83,20 per unità di personale in servizio al 31/12/2015	€. 915,00
Decurtazione permanente dal 2015	€.- 9.218,00
TOTALE RISORSE STABILI soggette al limite	€. 28.813,00
TOTALE RISORSE STABILI non soggette al limite	€. 1518,00
<i>Totale risorse variabili soggette al limite (RIA ecc. cessati anno 2018 parte residuale)</i>	€ 543,00
TOTALE soggetto al limite	€ 29.356,00
TOTALE somme non soggette al limite	€. 1.518,00

VERIFICA LIMITI TRATTAMENTO ACCESSORIO ART. 23 C. 2 DLGS 75-2017	2016 € 27.703,00 2020 € 29.356,00
DECURTAZIONE DA OPERARE	€. – 1653,00
Fondo 2020	€. 29.221,00

Modulo II – Utilizzo del fondo

P.E.O. STORICHE	€. 7.507,00
Indennita' di comparto	€. 3336,00
Somme a disposizione della contrattazione integrativa	€. 18. 378,00
- una progressione orizzontale per la Cat. D (n. 1 dipendente D1-D2) dal 01/08/2020, con onere a carico del fondo 2020 pari a €. 494,00 e un costo a regime €. 1.184,00;	€. 494,00
- n. 2 progressioni per la categoria B (B3-B4) dal 01/08/2020, con onere a carico del fondo 2020 pari a €. 255,00, e un costo a regime €. 610,00	€. 255,00
- €. 4800,00 per le particolari responsabilità (art. 70-quinquies comma 1) (n. 4 dipendenti di cui uno settore operaio)	€. 4.800,00
- Indennità giornaliera (Art. 70 bis – indennità condizioni di lavoro) di €. 3,00 per n. 1 operaio per un totale di € 990,00;	€. 990,00
- per economo comunale maneggio valori art. 36 CCNL 14/09/2000 (n. 1 dipendente);	€. 300,00
- per ufficiali di stato civile ed anagrafe (art. 70-quinquies comma 2 lett. a) (n.2 dipendenti)	€. 500,00
- €. 350,00 protezione civile (art. 70-quinquies comma 2 lett. c) (n. 1 dipendente) per il 2020 solo 2 mesi e quindi incide per l'annualità 2020 per €. 58,00;	€. 58,00

- € 350,00 – messo comunale notifica atti tributari (art. 70-quinquies comma 2 lett. d) ; (n. 1 dipendente per solo 1 mese) per il 2020 incide per € 29,00	€ 29,00
- indennità giornaliera di 3,00 (art. 56 – quinquies CCNL 21/05/2018 lavoro esterno vigile) n.1 un vigile per due mesi (anno 2020) per un totale massimo di € 100,00;	€ 100,00
SOMMA DA RIPARTIRE	
Performance Organizzativa individuale	€ 10.852,00

Modulo III - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Le somme stanziare in bilancio nei competenti capitoli, interventi, servizi, funzioni e titoli di spesa risultano coerenti con i limiti di spesa del fondo ed in generale con i limiti di spesa del personale.

A seguito della destinazione dei risorse come sopra individuate, il limite di spesa del Fondo dell'anno 2020 (parte stabile) risulta rispettato.

Il fondo come sopra determinato trova copertura nel bilancio 2020 nei vari capitoli del personale dipendente

IL RESPONSABILE UFF. FINANZIARIO
Dott. Simi Giammarco