

**Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt.4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2020-2021-2022-2023.**

**Relazione illustrativa.**

**Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto, ed autocertificazione relative agli adempimenti della legge.**

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		Anno 2020-2021-2022-2023
Composizione della Delegazione trattante		<u>Parte pubblica</u> Presidente: Dott. Armando Sciatti  <u>Rappresentanze sindacali unitarie RSU</u> nelle persone di : Laura Pedretti
		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo		<u>Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2020-2021-2022-2023:</u> 1. Risorse destinate alle progressioni orizzontali a regime effettuate negli anni precedenti (fino al 2018), all'indennità di comparto, indennità di cui all'articolo 32 comma 9 CCNL 22/01/2004 e dal presente anno 2. Attribuzione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art.17, c.2 lett.f ccnl 1/4/1999 3. Attribuzione delle indennità previste dall'art. 17 comma 2 lett. c) del ccnl 1/4/1999; 4. Risorse destinate ad incentivare la produttività da erogare sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso l'Ente.
Rispetto dell' iter e adempimenti procedurali	Intervento dell'Organo di controllo interno	
	Attestazione degli obblighi di legge	E' adottato il sistema di misurazione e valutazione della performance con la delibera di approvazione del contratto decentrato in oggetto.
		Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.lgs 150/2009: Amministrazione non obbligata all'adempimento, ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs 150/2009.
		Per quanto di competenza, è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/2009.
		Non è stata redatta la relazione della performance in quanto non obbligatoria per gli Enti Locali
Ulteriori informazioni: Il bilancio di previsione dell'esercizio 2020-2022 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale unitamente alla nota integrativa al bilancio di previsione 2020-2022 e della nota di aggiornamento al documento unico di programmazione triennio 2020-2022 Il fondo relativo alla contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2020-2021-2022-2023 è costituito in contemporanea con la deliberazione di approvazione del contratto decentrato.		

## **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 dell'articolato**

Art. 1 – Costituzione del fondo. Viene illustrata la quantificazione e costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2020-2021-2022-2023, viene effettuata con deliberazione della Giunta comunale di approvazione del contratto decentrato. Viene dato atto del rispetto del limite di cui all'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 convertito nella legge 122/2010.

Art. 2 – Viene quantificata e descritta la destinazione del fondo delle risorse stabili destinate ai seguenti istituti: progressioni orizzontali, indennità di comparto, indennità per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2 lett. f) così come modificato dall'art. 7 del ccnl 9/5/2006.

**Viene altresì disciplinato l'utilizzo delle risorse decentrate nella maniera che segue:**

#### **1) Risorse destinate al pagamento di specifiche responsabilità**

- Art.17 comma 2 lettera f) del CCNL 1/04/1999 importo previsto in € 300,00 destinato al seguente personale:
  - a) di € 300,00 € alla dipendente cat. C Laura Pedretti per indennità di Ufficiale di Stato civile e Anagrafe;

#### **2) Progressione economica all'interno della categoria**

Le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale hanno valutato di destinare fondi per le progressioni orizzontali dall'anno 2021 concordando le seguenti modalità:

Ogni dipendente, nell'anno di maturazione del diritto alla progressione, verrà valutato dal Dirigente Responsabile di Area rispettivamente sulla base dell'attività espletata in ciascun anno in cui il dipendente abbia raggiunto la possibilità della progressione in riferimento ai criteri previsti nel sistema di misurazione della performance. Per poter avere diritto alla progressione il dipendente dovrà conseguire un punteggio minimo di 75 punti.

La decorrenza delle progressioni sarà 1 gennaio dell'anno successivo al compimento del terzo anno nella posizione economica consolidata.

Il Dipendente che consegnerà positivamente il diritto alla progressione potrà accedere nuovamente al sistema di scorrimento dopo tre anni dalla decorrenza del beneficio.

Il Dipendente che non consegnerà il punteggio minimo per il diritto alla progressione potrà conseguirla, ottenendo il punteggio minimo necessario nell'anno di riferimento, l'esercizio successivo se previsto nel contratto decentrato.

### **B - Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

In riferimento all'art. 1, le risorse vengono utilizzate con le seguenti modalità per l'anno 2020:

- Indennità di Ufficiale di stato civile € 300,00
- Performance individuale e organizzativa € 1500,00 (da riproporzionare in caso di aumento di dipendenti).

### **C – Effetti abrogativi impliciti**

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti. Si richiamano comunque i contratti decentrati sottoscritti negli anni precedenti purché compatibili con quello dell'anno 2020-2021-2022-2023 e con le normative e ccnl vigenti.

### **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 nei confronti del personale si applicano le norme previste nel vigente Sistema di valutazione e misurazione della performance e nel vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

**E – Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.**

Il CDI dell'anno 2020-2021-2022-2023, prevede nuove progressioni economiche all'interno delle varie categorie con le modalità e i criteri sopra illustrati basati sull'utilizzo del vigente Sistema di valutazione e misurazione della performance.

**F – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.**

I risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo, con riferimento allo stanziamento delle relative somme, riguardano il raggiungimento degli obiettivi individuali contenuti nel Piano dettagliato degli obiettivi/Piano della performance miranti a migliorare l'organizzazione dell'Ente, rendere più efficace l'azione amministrativa, rendere trasparenti le attività nonché le procedure ed accessibili i servizi offerti alla cittadinanza.

Importanti risultati attesi attengono ad un costante monitoraggio del gradimento dei servizi offerti alla cittadinanza ed all'utenza, nell'ottica del miglioramento continuo dei servizi stessi.

Irma, 29/12/2020

Il Direttore  
Dott. Armando Sciatti

