

# COMUNE DI FRASSINETO PO

(Provincia di Alessandria)

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 2019. **Relazione illustrativa**

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		<b>PREINTESA 26/11/2019</b> <b>RELATIVA ALL'IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI VALMACCA PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2019-2021</b>
Periodo temporale di vigenza		<b>Triennio 2019/2021</b>
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <b>Presidente delegazione trattante di parte pubblica</b> Dr. Scagliotti Pierangelo - Segretario Comunale - Presidente Dott. Acuti Marco - Componente <b>Componenti delegazione trattante di parte pubblica:</b> Componenti: R.S.U. Baracco Roberto <b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b> FP-CGIL
Soggetti destinatari		PERSONALE NON DIRIGENTE
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2019. b) Fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettera, f) del CCNL 31.3.1999;
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.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti.  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato 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	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Adottato con deliberazione G.C. n. 81 del 24/12/2016.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità è stato adottato con deliberazione n. 13 del 31/01/2018 e confermato con deliberazione della G.C. n. 6 in data 29/01/2019.
		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? No, in quanto la stessa sarà sottoposta alla validazione alla conclusione del ciclo della performance dell'anno 2019.
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

**Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI**

- Articolo 1 Oggetto e obiettivi;  
Articolo 2 Ambito di applicazione;  
Articolo 3 Durata – Revisione;  
Articolo 4 Modalità di formazione del contratto;  
Articolo 5 Pari opportunità nelle attività di formazione;  
Articolo 6 Informazione e agibilità sindacali;  
Articolo 7 Regolamento del diritto di sciopero-Sciopero nei servizi essenziali e contingenti di personale.

**Titolo II – RISORSE DECENTRATE**

- Articolo 8 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili;  
Articolo 9 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance;  
Articolo 10 Criteri generali per l'incentivazione del personale;  
Articolo 11 Valutazione delle performance;  
Articolo 12 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018);  
Articolo 13 Progressioni economiche;  
Articolo 14 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018);  
Articolo 15 Indennità messi notificatori (art. 54 CCNL 14.09.2000);  
Articolo 16 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018);  
Articolo 17 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c.4, lett. m, CCNL 2018);  
Articolo 18 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)  
Articolo 19 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000);  
Articolo 20 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018);  
Articolo 21 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v), CCNL 2018);  
Articolo 22 Welfare integrativo (art. 72 CCNL 2016/ 2018);

“Allegato 1) Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo.”

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Per l'anno 2019 si dà atto che verranno applicati i criteri previsti nel CCDI normativo 2019/2021, sottoscritto in questo ente in data 26/11/2019. Pertanto sulla base dei criteri di cui all'accordo le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Art. 68 c. 1 CCNL 2016-2018 – progressioni economiche orizzontali a.p.	3.406,04
Art. 68 c. 2 lett. j) CCNL 2016-2018 – progressioni economiche orizzontali anno di riferimento	605,64
Art. 68 c. 1 CCNL 2016-2018 – Indennità di comparto quota a carico fondo	1.572,18
Art. 70-bis c. 1 lett. a) CCNL 2016-2018 – Indennità condizioni di lavoro	3.120,00
Art. 70-quinques c. 1 CCNL 2016-2018 – Indennità particolari responsabilità	800,00
Art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2016-2018- Premi correlati alla performance organizzativa	14.612,96
Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2016-2018- Premi correlati alla performance individuale	1.644,03
Art. 68 c. 2 lett. h) e Art. 67 c. 3 lett. f) CCNL 2016-2018 - Compensi ai messi notificatori	600,00
<b>Totale</b>	<b>26.360,85</b>

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.



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 il regolamento denominato "Sistema di valutazione e misurazione delle performance" approvato con deliberazione G.C. n. 23 del 10/02/2018, esecutiva ai sensi di legge e confermato con deliberazione G.C. n. 7 del 29/01/2019.

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

Lo schema di CCDI per l'annualità giuridica 2019-2021 ed economica 2019 prevede nuove progressioni economiche. Le nuove progressioni orizzontali previste dall'ipotesi del CCI sono realizzate nel rispetto del principio di selettività secondo i criteri indicati all'art. 13 del CCI 2019/2021 e dell'art. 16 del CCNL 21/05/2018.

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

I risultati attesi dalla sottoscrizione del CCDI sono volti al miglioramento della qualità dei servizi offerti al cittadino, all'incremento delle competenze professionali e alla valorizzazione dei risultati organizzativi ed individuali. In particolare, lo stanziamento delle somme dedicato al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività permetteranno l'attuazione dei programmi ritenuti maggiormente strategici per l'amministrazione, migliorando le azioni dell'ente in termini di efficienza e efficacia, come dal PEG e piano triennale delle performance approvati con deliberazione G.C. n. 13 del 02/03/2019.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Frassineto Po, lì 03/12/2019

Il Segretario Comunale  
Dr. Pierangelo Scagliotti



