



COMUNE DI GORGO AL MONTICANO

Provincia di Treviso

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA AL CONTRATTO INTEGRATIVO per il triennio 2019-2021

FONTE NORMATIVA	Articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165
CONTENUTO DELLA NORMA	A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.
POSSIBILE DISCIPLINA	Il contenuto dei due documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2013.

Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019-2021

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		Contratto EE.LL. – contratto integrativo decentrato per il triennio 2019-2021 -	
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019-2021	
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica – Maccarrone Domenica e Panighel Diana (delibera di G.C. n. 48 del 14.06.2018) CIGL-FP	
Soggetti destinatari		Personale non dirigente a tempo indeterminato e determinato.	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Campo di applicazione, efficacia e durata Trattamento economico, risorse e premialità, ripartizione e destinazione delle risorse, performance, progressione economica, particolari responsabilità, indennità, titolari di PO, qualità e sicurezza sul lavoro, tutela della salute.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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.	È stata acquisita la certificazione dell'organo di controllo interno? No, trattasi di preintesa.	
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Nessun 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 E' stato adottato il Peg con l'attribuzione delle risorse per ciascuna area e l'individuazione al suo interno degli obiettivi per ciascuna area e per ciascun dipendente con deliberazione di G.C. n. 18 del 14.02.2019.
			È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Il piano triennale anticorruzione è stato adottato con deliberazione di G.C. n. 15 del 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 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? Amministrazione non è obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D. Lgs. 150/2009, tuttavia viene convocato l'organismo di valutazione intercomunale che redige apposito verbale con il quale prende atto delle relazioni presentate da ciascun responsabile di PO e delle schede di valutazione di ciascun dipendente.		
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

Art 1 - Vengono identificati l'oggetto del contratto, il campo di applicazione e la durata. Le norme del CCDI producono i loro effetti dalla data di sottoscrizione e conservano la loro durata fino alla stipulazione di un nuovo CCDI o la sottoscrizione di un nuovo CCNL che rechi una disciplina non compatibile. La disciplina del fondo risorse decentrate anno 2019 sarà regolata da ulteriore e specifico accordo, separato rispetto al CCDI.

Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

Art. 4 – Obiettivi e strumenti

Art. 5 – Informazione e confronto

Art. 6 – Contrattazione collettiva integrativa

Art. 7 - Assemblee sindacali

Art. 8 - Diritti e agibilità sindacali

Art. 9 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate

Art. 10 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate

Art. 11 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Art. 12 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Organizzativa

Art. 13 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Individuale

Art. 14 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018

Art. 15 – Principi generali per le progressioni economiche

Art. 16 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

Art. 17 – Principi generali per i compensi per particolari responsabilità o attività

Art. 18 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro

Art. 19 – Indennità di servizio esterno

Art. 20 – Indennità per specifiche responsabilità

Art. 21 – Indennità di funzione

Art. 22 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

Art. 23 – Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo

Art. 24 – Indennità di reperibilità

Art. 25 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Art. 26 – Criteri per la flessibilità d'orario

Art. 27 – Riflessi delle innovazioni tecnologiche

C) 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: Al personale si applica il Sistema di Valutazione (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 64 del 30/08/2011) in recepimento delle disposizioni di cui al D. Lgs. 150/2009;

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

La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.

Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno trentasei mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché possedere gli eventuali ulteriori requisiti disciplinati dal sistema di valutazione. Il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno trentasei mesi di servizio presso l'ente. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria, ove l'area delle posizioni organizzative costituisce categoria autonoma. Pertanto nell'Ente si avranno le seguenti graduatorie: cat. B, C, D, D P.O. L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente. Individuato il budget per le progressioni economiche, acquisiscono la progressione economica i dipendenti di ciascuna categoria utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del budget. Nel caso il budget residuo sia insufficiente a realizzare una ulteriore progressione economica esso è destinato alla produttività collettiva. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione.

La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa.

Le indennità correlate alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL) sono stabilite in € 1,50 al giorno di effettiva presenza e le indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 56 quinquies CCNL) sono stabilite in € 3,00 al giorno di effettivo servizio esterno. Sono state previste indennità di reperibilità per il personale addetto all'ufficio di stato civile pari ad € 10,33 per 12 ore al giorno.

Prot. n. 0003795 del 03.05.2019

IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA
Panighel Dr.ssa Diana