

COMUNE DI AGLIANO TERME

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 predisposta ai sensi dell'articolo 4, comma 3 sexies, del decreto legislativo n. 165/2001

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 26/02/2019
		Contratto
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente BUSCAGLIA dott. LUIGI Componenti BORIO d.ssa BARBARA Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, UIL - FPL Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, UIL - FPL Firmatarie del contratto:
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. 67 del CCNL 21.05.2018
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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data 10/07/2018 relativamente alla Costituzione del FES 2019
		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 e approvato il Piano degli obiettivi per l'anno 2019 con deliberazione Giunta Comunale n. ____ in data _____
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità in data 22/01/2019 con deliberazione Giunta Comunale n.1
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione? Sì, pubblicazione 109 dal 28/03/2019 al 12/04/2019
		La Relazione della Performance dei titolari di posizione organizzativa è stata validata dall'OIV in data _____
Eventuali osservazioni Con deliberazione n. 56 assunta nella seduta del 18/12/2018 il Consiglio comunale ha adottato DUP e bilancio 2019/2021. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 31/01/2019 è stato confermato il sistema di misurazione della performance 2019.		

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Norme contrattuali

**PREINTESA SUL CONTRATTO
COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO PER IL PERSONALE
DIPENDENTE DEL COMPARTO -
PARTE ECONOMICA - ANNO 2019**

Il giorno 26 febbraio 2019, le parti hanno raggiunto la seguente preintesa sul contratto collettivo decentrato integrativo - parte economica - per il personale dipendente avente ad oggetto:

la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, co. 1, CCNL 21.5.2018 e i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche per l'anno 2019.

RILEVATO CHE:

E' stato costituito, sulla base del direttive della Giunta Comunale espresse con atto n. 11 del 17.03.2019, il fondo risorse decentrate anno 2019 in euro 42.695,61, secondo quanto previsto dall'art.67 del CCNL 21.5.2018;

a) Illustrazione dei contenuti delle norme contrattuali

a) Inquadramento generale

Oggetto della presente relazione è il contratto che annualmente l'amministrazione e le organizzazioni sindacali stipulano al fine di stabilire i criteri delle modalità di utilizzo del fondo delle risorse decentrate; vengono inoltre concordati i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche per l'anno 2019.

Quanto sopra ai sensi dell'art. 7, c. 4, lett. a) e lett. c), del CCNL 21.5.2018, che inserisce gli oggetti di cui alla presente intesa tra le materie di contrattazione.

Nelle premesse si richiamano l'atto con cui è stato costituito il fondo risorse decentrate e la norma contrattuale che ne disciplina le modalità costitutive.

Le parti concordano quanto segue.

Le parti hanno concordato i criteri di ripartizione delle risorse del fondo quantificate dall'ente e i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche per l'anno 2019 nel modo che segue.

b) Analisi specifica delle disposizioni contrattuali

1. Le parti danno atto che si procederà con le progressioni economiche come segue:

CAT.B n°2 unità

1 decorrenza 01/07/2019

1 decorrenza 01/01/2020

CAT.C n°2 unità

1 decorrenza 01/07/2019

1 decorrenza 01/01/2020

CAT.D n°1 unità

decorrenza 01/07/2020

Ne consegue che nessun dipendente sarà escluso da tali istituti.

1. Le parti, sulla base di una specifica richiesta del Segretario generale, al fine di evitare l'insorgere di dubbi/incertezze nell'applicazione del contratto normativo 2019-2021 stipulato tra le parti il 26 febbraio 2019, definiscono che si procederà alla selezione del personale mediante bando e domande di partecipazione dei dipendenti interessati.

2. Le parti danno atto che l'importo per l'indennità di comparto viene nella sostanza confermato.

2. Le parti confermano l'importo destinato alla indennità di comparto.

3. Per quanto attiene alle indennità contrattualmente previste e direttamente connesse all'organizzazione dei servizi, le parti danno atto che

la indennità condizioni di lavoro richiede un finanziamento di circa 2.416,00 euro rispetto alle precedenti indennità di rischio e disagio di 1.692,00 euro. Saranno così destinate nel triennio:

euro 4/die 2019

euro 5/die 2020

euro 6/die 2021

3. Le parti si danno atto che, con l'introduzione delle indennità condizioni di lavoro, la spesa per tale utilizzo subirà un incremento rispetto alla spesa complessiva sostenuta per finanziare le precedenti indennità di rischio e disagio.

4. In merito alla indennità per specifiche responsabilità ex art.70 quinquies CCNL 21.5.2018, le parti destinano le risorse necessarie al pagamento delle medesime così destinate:

ufficio tecnico euro 2.500,00

ufficio suap euro 2.500,00 di cui euro 1.000,00 finanziate da UNIONE

ufficio amministrativo euro 3.000,00 di cui euro 1.200,00 finanziate da UNIONE

ufficio URP euro 350,00

4. L'ammontare delle risorse destinate alle specifiche responsabilità per il 2019 aumenta rispetto a quello del 2018 e si prevede che cresca nel triennio 2019/2021 per il personale tecnico e Suap, passando per il primo a euro 2.583,00 nel 2020 e 2.708,00 nel 2021 e per il secondo a euro 2.700,00 nel 2020 e 3.000,00 nel 2021 con quota UNIONE costante a euro 1.000,00.

5. Sono previsti incentivi per le funzioni tecniche pari a Euro 3.000,00.

6. Per quanto riguarda la restante disponibilità del fondo, le parti danno atto che essa sarà destinata alla produttività individuale dei dipendenti nel rispetto dei criteri di merito, selettività e qualità della prestazione lavorativa.

7. In ordine alla produttività di cui al punto precedente pari a Euro 10.117,66, le parti confermano le modalità di costituzione e di calcolo delle spettanze individuali come da deliberazione Giunta Comunale n.4 del 31/01/2019.

il calcolo dell'incentivo individuale effettivo avviene in base al punteggio di valutazione e alla percentuale di part-time e, per il personale in convenzione, ai mesi di permanenza o alla percentuale di assegnazione;
i risparmi conseguenti alle valutazioni, al part-time e al personale in convenzione vengono ridistribuiti ai dipendenti

Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la produttività individuale nel medesimo anno

c) Rispetto dei vincoli generali

Il contratto integrativo rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro in quanto

- l'ente ha rispettato gli equilibri di bilancio per l'anno 2018 e, pertanto, ha potuto integrare il fondo con risorse variabili, limitatamente alle fonti di finanziamento esterne;
osserva il principio di contenimento della spesa di personale rispetto al triennio 2011-2013 e rispetta il limite di spesa del personale di cui all'art. 1, co. 421, della L. 190/2014; si è dotato di un sistema di misurazione e

valutazione delle performance individuali ai fini della premialità, rispetta gli obblighi previsti in materia di trasparenza. Si ricorda che il fondo è stato ridotto in proporzione dei dipendenti cessati.

COSTITUZIONE DEL FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2019 (ART 67 CCNL 21/5/2018)

RISORSE STABILI

Art 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2018 - al netto PO	36.650,99
	DECURTAZIONE f.do parte fissa 2017 per cessazione personale 2016	-989,55
Art 67 comma 2 lett a	Incremento € 83,20 per ogni dip in servizio al 31/12/2015 - SOLO DAL 2019	748,80
Art 67 comma 2 lett b	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/4/2018	786,63
Art 67 comma 2 lett c	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	298,74
Art 67 comma 2 lett d	Risorse riassorbite ex art 2 co. 3 D Lgs 165/2001	0
Art 67 comma 2 lett e	Incremento per processi associative e delega di funzioni con trasferimento di personale	0
Art 67 comma 2 lett g	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	0
Art 67 comma 2 lett h	Incremento per riorganizzazioni con aumento dotazione organica	0
	TOTALE RISORSE STABILI	37.495,61

RISORSE VARIABILI

Art 67 comma 3 lett a	Legge 449/97, sponsorizzazioni, servizi conto terzi 1.000 UNIONE Personale SUAP/1.200 UNIONE Personale amministrativo	2.200,00
Art 67 comma 3 lett b	Piani di razionalizzazione	0
Art 67 comma 3 lett c	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ecc)	3.000,00
Art 67 comma 3 lett d	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso anno precedente	
Art 67 comma 3 lett e	Risparmi da utilizzo straordinari	
Art 67 comma 3 lett f	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	0
Art 67 comma 3 lett h	Incremento max 1,2% monte salari 1997	
Art 67 comma 3 lett i	Incremento per obiettivi del Piano performance	
Art 67 comma 3 lett j	Incremento a seguito di sperimentazione ex art 23 co. 4 D Lgs 75/2017	0
Art 67 comma 3 lett k	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	0
Art 68 comma 1	Residui anni precedenti di risorse stabili	
	TOTALE RISORSE VARIABILI	5.200,00

Totale fondo per le risorse decentrate da ripartire per l'anno 2019	42.695,61
--	------------------

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'Art. A le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Risorse	Importo	Parte fissa del fondo	Parte variabile del fondo
Totale fondo per le risorse decentrate anno 2019	42.695,61	37.495,61	5.200,00
Progressioni economiche orizzontali attribuite		14.885,50	
Differenziali PEO sul personale in essere al 1/4/2018		786,63	
Progr. Economiche assegnate nell'anno		554,60	
Indennità di comparto		2.585,22	
Indennità condizioni di lavoro		2.416,00	
Indennità di servizio esterno			
Compensi per specifiche responsabilità Tecnico		2.500,00	
Compensi per specifiche responsabilità SUAP		1.500,00	
Compensi per specifiche responsabilità Amministrativo		1.800,00	
URP		350,00	
Maggiorazione oraria per lavoro ordinario festivo			
Incentivi progettazione lavori			3.000,00
Compensi ISTAT per censimento			
Ind. Procedimento Personale SUAP			1.000,00
Ind. Procedimento Personale Amministrativo			1.200,00
Importo residuo del fondo per le risorse decentrate dopo avere corrisposto le suindicate indennità		10.117,66	0,00
Produttività /performance			10.117,66

Totale fondo per lo straordinario 2019	4.033,69
---	-----------------

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

La procedura prevista per l'assegnazione delle progressioni economiche è finalizzata a garantire sia il principio della selettività sia il rispetto di logiche meritocratiche: con riferimento alla prima delle due condizioni, le progressioni per l'anno 2019 potranno andare a beneficio di una quota limitata di dipendenti, in misura complessivamente non superiore al 40% del personale in servizio alla data del 1.1.2019; con riguardo alla seconda, le progressioni saranno esclusivamente collegate alle risultanze della valutazione della performance individuale dei dipendenti.

La percentuale sopra indicata si traduce in n. 2 dipendenti, appartenenti alle differenti categorie presenti nell'Ente (B, C, D), rispetto ad un totale di 5 unità in servizio.

La progressione sarà attribuita ai dipendenti che abbiano conseguito il punteggio più alto all'interno della categoria di appartenenza: a tal fine rileverà la media aritmetica dei punteggi complessivi riportati nelle schede di valutazione.

Si attesta, pertanto, che la procedura prevista per le progressioni economiche risulta coerente con il principio di selettività indicato all'art. 16 del CCNL 21.5.2018.

Agliano Terme, lì 24/04/2019

IL RESPONSABILE
Firmato digitalmente Barbara Borio
