



COMUNE DI PREVALLE

PROVINCIA DI BRESCIA

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**. **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		Preintesa 17.12.2020 Contratto __. __.2020
Periodo temporale di vigenza		Anno 2020
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica : <ul style="list-style-type: none">• Segretario Comunale• Responsabile Servizi Amministrativo-Finanziari Rappresentanti parte non pubblica: <ul style="list-style-type: none">• RSU• Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):<ul style="list-style-type: none">➤ CISL;➤ UIL;
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Criteri di ripartizione del Fondo per le risorse decentrate;
Rispetto dell' iter adempiimenti 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.	
	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/con deliberazione G.M. n° 032 del 12.03.2020
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione G.M. n° 099 del 09.12.2014
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009. L'art.11 del D.Lgs. n°150/2009 è peraltro abrogato per effetto dell'art.53 del D.Lgs. n°33/2013.
La Relazione della Performance per l'anno 2019 è in corso di validazione dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.lgs. n. 150/2009. Il salario accessorio sarà erogato a validazione acquisita		

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) Quadro di regolamentazione degli ambiti contrattuali – norme legislative e contrattuali applicate.

- D.lgs. n.165/2001 l'art.40-comma 3;
- CCNL 2016/18 del 21/05/2018
- Legge n.122 del 30.07.2010, art.9, comma 2 bis;
- D.lgs. n.150/2009;
- DPR n.268/1987 – DPR n.333/1990 (pari opportunità);
- D.lgs. n. 75/2017 (limite massimo del Fondo Decentrato Integrativo)
- Sedute di contrattazione in data 17/12/2020.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2020 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad esempio l'indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

INDENNITA' "CONDIZIONI DI LAVORO"

- descrizione: **indennità Condizioni di lavoro**
- importo massimo previsto nel fondo **€934,00**
- riferimento alla norma del CCNL: art. 70-bis CCNL 21/05/18
- riferimento all'art. del CCDI aziendale: art. 13
- criteri di attribuzione: riservata al corpo operai, ripartita in base alle presenze, Eu 1,45/die
- l'indennità è dovuta al corpo operai per effetto delle particolari mansioni svolte sul territorio in situazione di rischio

INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

- descrizione: **indennità di maneggio valori**
- importo massimo previsto nel fondo: **€350,00**
- riferimento alla norma del CCNL: art. 70-bis CCNL 21/05/18
- riferimento all'art. del CCDI aziendale: art. 13
- criteri di attribuzione: agli agenti contabili secondari dell'uff. Servizi Demografici;
- l'indennità è dovuta per lo svolgimento delle mansioni di maneggio di pubblico denaro, nonostante la responsabilità di Agente Contabile primario ricada sul Responsabile Finanziario

INDENNITA' PER SPECIFICA RESPONSABILITA'

- descrizione: **compenso spettante per specifiche responsabilità**
- importo massimo previsto nel fondo **€6.672,90**
- riferimento alla norma del CCNL: art.70-quinquies
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 14
- criteri di attribuzione: riservata a personale con qualifica di Collaboratore Amministrativo o Tecnico, Istruttore Amministrativo o Tecnico, Istruttore Direttivo Culturale e Specialista di Vigilanza, cui sono affidate mansioni che comportano una responsabilità specifica quali la sostituzione del Comandante di Polizia Locale, il coordinamento di altri dipendenti, la gestione di rilevanti rapporti esterni con terzi e la gestione di operazioni contabili con significativo impatto economico-patrimoniale.
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità: assicurare l'efficienza degli uffici anche a fronte della mancanza a tempo pieno del Segretario Comunale (impegnato anche in altri due Comuni)

INDENNITA' DI FUNZIONE

- descrizione: **compenso spettante per funzioni di particolare responsabilità (vice – comandante)**
- importo massimo previsto nel fondo **€700,00**
- riferimento alla norma del CCNL: art.56-sexies
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 15
- criteri di attribuzione: riservata al vice –comandante dell'ufficio Polizia Locale
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità: assicurare l'efficienza degli uffici Polizia Locale anche a fronte della mancanza a tempo pieno del Comandante incaricato (ferie o altre assenze)

INDENNITA' PER SERVIZI ESTERNI (UFF. POLIZIA LOCALE)

- descrizione: **compenso spettante per lo svolgimento di servizi all'esterno sul territorio comunale**
- importo massimo previsto nel fondo **€1.230,00**
- riferimento alla norma del CCNL: art.56-sexies
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 20
- criteri di attribuzione: riservata agli agenti di Polizia Locale
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità: compensare il disagio sopportato dagli Agenti di Polizia Locale per lo svolgimento di servizi sul territorio comunale

INDENNITA' O COMPENSO PER 'ANAGRAFE/STATO CIVILE/ELETTORALE'

- descrizione: **specifiche responsabilità in ambito demografico**
- importo massimo previsto nel fondo **€ 350,00**
- riferimento alla norma del CCNL: art. 70-bis
- riferimento all'art. del CCDI aziendale: quadro di "Depurazione del fondo" a pag. 7e
- criteri di attribuzione: indennità riservata a dipendenti che svolgono mansioni di Ufficiale d'Anagrafe;
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità: miglioramento nell'erogazione del servizio attraverso maggiore responsabilizzazione del personale addetto.

ATTIVAZIONE NUOVI SERVIZI

E'previsto di destinare specifiche risorse in relazione a nuovi o maggiori servizi attivati, ma anche per quelli di mantenimento a' sensi dell'art.67, comma 3, lett. i) del CCNL 2016 - 18, nella complessiva misura di €2.000,00. I servizi sono esposti nel Piano della Performance 2020

ALTRE DESTINAZIONI:

Progressioni 'orizzontali' per un totale di € 47.778,37

Risorse destinate alla progressione economica all'interno della categoria di appartenenza secondo il sistema di classificazione contenuto nell'accordo nazionale sull'ordinamento professionale comprensive delle risorse destinate al LED per l'anno 1999.

Quota relativa all'esercizio 2020 € 0,00

Quota relativa esercizi precedenti € 47.778,37

Risorse destinate al pagamento di indennità di cui all'art. 17, comma 2, lettera g) del CCNL 01.04.1999 (importi soggetti a verifica a consuntivo in base alla misurazione dell'attività svolta) :

- somme da attribuire al personale dell'Ufficio Tecnico a sensi dell'art.92 del Codice dei Contratti (€ 3.750,00)
- somme da attribuire all'Ufficio Tributi per attività di accertamento I.C.I. (€ 3.250,00)

Risorse destinate al pagamento indennità di comparto:

- nella misura verificata per l'anno 2020 pari a € 10610,59

Risorse destinate a compensare la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi pari a € 22785,61

da ripartire fra le varie Aree secondo un criterio di proporzionalità che tiene conto delle attribuzioni storiche e delle variazioni nelle specifiche dotazioni di personale. In deroga a tale criterio è l'assegnazione di risorse per € 7.214,50 all'Area della Vigilanza, finalizzate all'incremento della sicurezza pubblica.

Sono escluse forme di automatismo legate alla presenza e/o all'inquadramento del singolo dipendente. Le risorse sono distribuite in conformità al nuovo sistema di valutazione del personale, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n°084/19.

QUADRO RIEPILOGATIVO DELLE RISORSE DA ATTRIBUIRE
--

Descrizione*	Importo
Risorse per "Condizioni di lavoro"	934,00
Indennità per Anagrafe	350,00
Risorse per produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi + Indennità Maneggio Valori	22.785,61
Progressioni Economiche Orizzontali storiche	47.778,37
Progressioni attribuibili nel 2020	0,00
Indennità di Comparto	10.610,59
Indennità di funzione (vice comandante uff. Polizia Locale)	700,00
Indennità per procedimenti con specifiche responsabilità	6.672,90
Indennità servizi esterni agenti di Polizia Locale	1.230,00
Compensi per specifiche disposizioni di legge (Incentivi ICI e funzioni Tecniche)	7.000,00
Totale	98.061,47

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti integrativi stipulati.

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 l'attribuzione delle risorse avviene previa verifica dell'esistenza dei requisiti previsti dal CCNL e previa misurazione dei risultati di "performance", secondo le procedure e modalità stabilite dal vigente Sistema di Misurazione e di Valutazione del personale approvato con deliberazione della Giunta Comunale n°084/2019. Nel CCDI è previsto, all'art. 19, una differenziazione del premio individuale ai sensi dell'art. 69 del CCNL 2016/18, al fine di favorire ulteriormente la meritocrazia.

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

Nell'anno 2020 non saranno assegnate progressioni economiche. L'amministrazione si è impegnata a valutare la possibilità di procedere ad assegnare progressioni economiche nel triennio 2021/23.

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, sono definiti nel vecchio Sistema di Valutazione permanente del personale dipendente – tuttora vigente con riguardo a questo aspetto. Tali criteri – previa verifica della compatibilità economica - possono essere così riassunti:

- verifica requisiti di accesso alla valutazione della progressione;
- valutazione a cura del Responsabile di Area (per i responsabili d'Area a cura del segretario Comunale) attraverso schede di valutazione contenenti parametri prefissati che tengono conto dell'anzianità di servizio, della valutazione dell'attività svolta (di organizzazione, per progetti, di relazione), della formazione.

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

L'obiettivo atteso è quello di un generale miglioramento della qualità dei servizi e di un incremento dell'efficienza lavorativa, attraverso:

- il riconoscimento di professionalità specifiche, mediante l'attribuzione di indennità ex art. 70 – quinquies, comma 1 CCNL 2016/18;
- l'attribuzione di indennità finalizzate a compensare particolari situazioni di rischio o di disagio;
- l'attribuzione di compensi legati al livello della performance organizzativa dell'Ente e al livello della performance individuale dei dipendenti.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Nessuna altra informazione.

Prevalle, 22.12.2020

Il Segretario Comunale
Paolo Bertazzoli

Il responsabile Amm. Finanziario
Massimo Però