

# COMUNE DI ANDRANO

PROVINCIA DI LECCE

Data 17/12/2020

## Relazione illustrativa

### Modulo I

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>		Pre-intesa 11/12/2020 Contratto .....
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anno economico 2020
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale Componenti: Responsabile dell'Area Economica Finanziaria  Organizzazioni sindacali partecipanti alla contrattazione: CGIL FP – CISL FPS - RSU  Firmatarie della pre-intesa: CGIL FP – CISL FPS - RSU Firmatarie del contratto: ..... ( <i>indicare le sigle firmatarie</i> )
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) Criteri per la ripartizione delle risorse stabili e variabili b) Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance;
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno e in che data?
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Sulla costituzione del fondo è stata acquisita la regolarità amministrativa e contabile in data 01/12/2020 e dell'Organo di revisione in data 08/12/2020.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? Sì, Deliberazione Giunta Comunale n. 64 del 06/08/2020
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? Sì, Deliberazione Giunta Comunale n. 7 del 05/02/2020
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? Sì
	La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009? La relazione della performance per l'anno 2019 è in corso di validazione	
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## Modulo II

### 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 (di seguito alcune descrizioni a titolo esemplificativo)

Si richiama il CCDI sottoscritto il 20/12/2019, parte normativa, valido per il triennio 2019-2021.

Il presente contratto integrativo, parte economica, la cui sottoscrizione avverrà previa autorizzazione della Giunta Comunale, troverà applicazione per il personale non dirigente e validità dal 01/01/2020 al 31/12/2020.

L'attuale tornata contrattuale, inoltre, ha permesso un approfondimento sui criteri previsti per le p.e.o. e relativi al requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi, come previsto dall'art. 16 comma 6 CCNL 2016-2018, alla luce dei pareri Aran CFL100 del 29/09/2020 e CFL 121 del 04/11/2020, ritenendo fondati i rilievi espressi dall'Agenzia.

Con l'art. 3 comma 1 del presente contratto è pertanto intervenuto sull'art. 13 comma 13 lett. a) del CCDI 2019/2021, sostituendo i 36 mesi ivi previsti con i 24 del sovraordinato CCNL 2016-2018.

Preso atto, inoltre, che la costituzione del fondo non si discosta nei contenuti da quella dell'anno precedente, né si rilevano sensibili variazioni in merito alle attività svolte ed alla consistenza del personale, vengono confermate le stesse modalità di utilizzo del fondo, vincolando, oltre alle risorse necessarie per l'indennità di comparto e le progressioni economiche storiche, anche quelle a specifica destinazione, e utilizzando le residue risorse disponibili per compensare le indennità previste dal CCNL.

Ulteriore attenzione è stata dedicata al finanziamento finalizzato a valorizzare il merito, prevedendo le risorse per la produttività, collettiva ed individuale.

E' stato inoltre concordato il finanziamento delle progressioni orizzontali per una quota limitata di dipendenti.

#### **Allegato 1 - Tabella analitica della costituzione del fondo.**

#### B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

<b>Istituti contrattuali applicati</b>	<b>Importo</b>
Progressioni orizzontali storiche	40.784,71
Indennità di comparto	12.610,08
Fondo per il lavoro straordinario	6.200,00
Incentivo <i>performance</i> collettiva	12.333,99
Incentivo <i>performance</i> individuale	5.286,00
Progressioni economiche annuali	4.910,78
Indennità di turno	9.071,00
Indennità di reperibilità	500,00
Indennità "Condizioni di lavoro"	2.380,50
Indennità per specifiche responsabilità	11.266,67
Indennità di servizio esterno (Polizia locale)	1.500,00
Indennità di funzione (Polizia locale)	1.800,00
Incentivo funzioni tecniche	12.554,90
Altro	14.208,14
<b>TOTALE</b>	<b>135.406,77</b>

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti. Viene modificato l'art. 13 comma 13 lett. a) del CCDI 2016/2018, con la sostituzione di "36" mesi con "24" mesi.

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 al personale si applicano i criteri adottati con il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione dei Comuni di Andrano Spongano Diso n. 18 del 30/04/2019, validato dall'OIV ed applicato a tutti i Comuni della stessa Unione.

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

Lo schema di CCDI *prevede* nuove progressioni economiche per una quota limitata di dipendenti e nel limite delle risorse stanziato.

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

Con la sottoscrizione del contratto si intende perseguire la piena realizzazione degli obiettivi, sia di mantenimento che di miglioramento, previsti nel piano degli obiettivi 2020.



Il Segretario Generale  
Dr. Nunzio F. Fornaro