



COMUNE DI ANDRANO

Prov. di Lecce

Data 12 dicembre 2019

Relazione illustrativa

Modulo I

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

Data di sottoscrizione	Pre-intesa 10/12/2019 Contratto 20/12/2019	
Periodo	Triennio 2019-2021	
Composizione della delegazione trattante	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: CGIL FP – CISL FPS - RSU	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Ambito normativo di applicazione 01/01/2019 – 31/12/2021 b) Ambito economico di applicazione 01/01/2019 – 31/12/2019 c) Disciplina degli istituti contrattuali per l'erogazione del salario accessorio per il triennio 2019-2021, con particolare riferimento alle disposizioni innovative del CCNL 2016-2018 d) Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance e) Criteri per la ripartizione delle risorse stabili e variabili f) Utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2019	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno e in che data? La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di Revisione
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Eventuali rilievi saranno integralmente trascritti nella presente scheda, da rielaborarsi 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 <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 17/04/2019 è stato approvato il Piano degli Obiettivi 2019-2021
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 17/01/2019
È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? SI 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 <i>performance</i> per l'anno 2018 è in corso di validazione.		
Eventuali osservazioni		

Modulo II

Illustrazione dell'articolato del contratto

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

In seguito alla sottoscrizione del CCNL 21.05.2018 si è proceduto alla predisposizione di un nuovo CCDI, giungendo alla sottoscrizione della Preintesa, in data 10/12/2019. La sottoscrizione del CCDI, previa autorizzazione della Giunta Comunale, troverà applicazione per il personale dipendente non dirigente, con vigenza per la parte normativa 01/01/2019 – 31/12/2021, mentre per la parte economico avrà rilevanza dall'01/01/2019 al 31/12/2019.

Di seguito sono sintetizzate le indennità che trovano applicazione nel CCDI richiamato:

- *Indennità di turno*, è stata prevista per le strutture che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno dieci ore, con prestazione lavorativa articolata in turni da svolgersi anche la domenica ed i giorni festivi e viene attribuita per i periodi di effettiva prestazione del servizio nella misura prevista dal CCNL (art. 23 CCNL 21.05.2018) e disciplinata dall'art. 24 del CCDI.

- *Indennità condizioni di lavoro - ai sensi dell'art 70 – bis del ccnl 21.05.2018 viene attribuita un'unica indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio, lo svolgimento di attività: a) disagiate – b) esposte a rischi e pertanto dannose o pericolose per la salute dei dipendenti – c) implicanti il maneggio valori*

- *attività disagiate*: L'indennità per attività disagiate è destinata esclusivamente al personale che opera in situazioni lavorative particolari per la loro natura o per la forma organizzativa (orario e modalità di effettuazione) ed è disciplinata dall'art. 15 comma 2 del CCDI.

- *attività esposte a rischi e pertanto dannose o pericolose per la salute dei dipendenti*, l'indennità può essere erogata in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative, individuate dall'art.14 lett. b) del CCDI, che comportino una esposizione diretta e continua a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. E' disciplinata dall'art. 15 comma 3 del CCDI.

- *attività implicanti il maneggio valori* è attribuita al personale assegnato in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa ed è proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Il dirigente della struttura organizzativa interessata certifica le giornate di presenza al servizio e il valore medio mensile dei valori maneggiati. E' disciplinata dall'art. 15 comma 4 del CCDI.

- *Reperibilità*, prevista dal CCNL 21.05.2018 art. 24, è diretta ad affrontare le esigenze che si vengono a manifestare al di fuori del normale orario di lavoro, ed è disciplinata dall'art. 23 del CCDI.

- *Indennità specifiche responsabilità CCNL 21.05.2018 art. 70 quinquies c. 1*, tale indennità è destinata alla corresponsione di compensi al personale della categoria B e C e della categoria D, non incaricato di posizione organizzativa, al quale sono demandati compiti comportanti specifiche responsabilità individuati dall'art. 17 del CCDI.

Compensi per produttività collettiva e individuale CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.a), art. 69 CCNL 21.05.2018 e artt. 16-18 del CCDI, vengono erogati attraverso corresponsione di compensi correlati al merito e secondo i criteri individuati con il sistema di valutazione;

Si precisa che le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative per l'anno 2019, sono pari ad €. 44.865,00, sono decurtate dal fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente, ai sensi dell'art. 67 c. 2 del CCNL 21.05.2018.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolato, le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

Istituti contrattuali applicati	Importo
Progressioni Orizzontali storiche	35.573,62
Indennità di comparto	13.464,00
Fondo per il lavoro straordinario	6.200,00
CCNL 2016/2018 art. 68.2.a - performance organizzativa	7.965,14
CCNL 2016/2018 art. 68.2.b - performance individuale	3.413,63
CCNL 2016/2018 art. 68.2.c - indennità condizioni di lavoro art 70bis	2.920,00

CCNL 2016/2018 art. 68.2.d - indennità di turno	9.071,00
CCNL 2016/2018 art. 68.2.d - indennità di reperibilità	500,00
CCNL 2016/2018 art. 68.2.e - specifiche responsabilità	12.200,00
CCNL 2016/2018 art. 68.2.f - indennità funzione art. 56-sexies	1.800,00
CCNL 2016/2018 art. 68.2.f - indennità servizio esterno art. 56-quater	1.500,00
CCNL 2016/2018 art. 68.2.g – h - disposizioni di legge	0,00
CCNL 2016/2018 art. 68.2.j - progressioni economiche annuali	10.048,24
Piani di razionalizzazione	376,49
Incentivo funzioni tecniche	4.599,83
TOTALE	109.631,95

C) Effetti abrogativi impliciti

Sono implicitamente abrogate e cessano di produrre effetti tutte le norme non compatibili con il presente contratto.

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 applicabile a tutti i Comuni della stessa Unione, secondo un modello applicativo per la misurazione e valutazione della performance che garantisce, tra gli altri, un maggior grado di differenziazione nell'attribuzione delle valutazioni medesime e un più stretto collegamento tra valutazione e risultati conseguiti;

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 nei limiti delle risorse stanziare.

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

Con la sottoscrizione del contratto, soprattutto con riferimento agli incentivi previsti per la remunerazione di particolari responsabilità e attività, e con l'adozione del nuovo sistema di valutazione della performance, si intende perseguire il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi sia di mantenimento e che di miglioramento.

Poiché il piano della performance è costituito dall'insieme dei documenti di programmazione gestionale (bilancio, documento unico di programmazione, piano dettagliato degli obiettivi), si attesta la correlazione tra tali strumenti e gli incentivi per la produttività e il risultato, in quanto la distribuzione degli incentivi stessi è legata alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali, della performance organizzativa, della valutazione dei comportamenti.



Il Segretario Generale
Dr. Nunzio F. Fornaro