



COMUNE DI POLVERARA

PROVINCIA DI PADOVA

P.zza San Fidenzio, 8 – 35020 Polverara (PD) P.I.V.A. 00736880287 – C.F. 80009830284

Centralino 049/9774811 - Polizia Municipale 049/9774814 – Anagrafe 049/9774810

Edilizia Privata 049/9774815 – Lavori Pubblici 049/9774813

Biblioteca 049/5855070 – Fax 049/5855275

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA SUI CONTRATTI INTEGRATIVI ECONOMICI PER L'ANNO 2020.

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Premesso che:

- ✓ l'art. 5 del CCNL del 01.04.1999 del personale non dirigente del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, come modificato dall'art. 4 del CCNL 22.01.2004, richiede una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da inviare al Revisore dei Conti assieme all'ipotesi di Contratto collettivo decentrato di parte economica;
- ✓ l'art. 40, comma 3-sexies, del D. Lgs. N. 165/2001, modificato dall'art. 54 del D. Lgs. 150/2009, prevede che a corredo di ogni Contratto integrativo le Pubbliche Amministrazioni redigano 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 e che tali relazioni vengano certificate dagli Organi di controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1, del D.L. 165/2001;

Vista la Circolare n. 25 del 19.7.2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – ad oggetto “Schemi di Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi (articolo 40, comma 3-sexies, del D. Lgs. n. 165 del 2001)” la quale – sostanzialmente – stabilisce un contenuto minimo ed obbligatorio della Relazione illustrativa e della Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi;

Allo scopo sopra esposto ed esaminate le proposte di accordo collettivo decentrato – parte economica – riferito all'anno 2020;

Si rende di seguito la Relazione Illustrativa all'ipotesi di accordo collettivo decentrato anno 2020;

MODULO 1: ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE:

Data di sottoscrizione accordi	
--------------------------------	--

Periodo temporale di vigenza	Anni 2020
Composizione delle delegazioni trattanti	<p>PARTE PUBBLICA (DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 32 DEL 6.4.2004):</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Segretario comunale; ✓ Responsabile Area Finanziaria <p>PARTE SINDACALE: RR.SS.UU.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Biasiolo Daniele <p>ORGANIZZAZIONI SINDACALI FIRMATARIE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ CISL – Delegato Sig. Ricci Andrea
Soggetti destinatari	Personale dipendente Comune di Polverara (Pd)
Materie trattate dal contratto integrativo	<p>Indennità:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ di condizioni di lavoro; ✓ di responsabilità; ✓ indennità previste da disposizioni di legge qualifica di ufficiale di stato civile ed anagrafe, maneggio valori e messo; ✓ produttività individuale, erogabile previa valutazione positiva, effettuata dal Responsabile di area (titolare di P.O.) competente; ✓ progressione orizzontali; ✓ incentivazione ex art. 15, comma 5, CCNI 1.4.1999
Rispetto dell'iter procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione.	E' stata acquisita la certificazione del revisore dei Conti – dott. Marco Sambo sottoscritta in data 18.11.2020 Verbale n. 18 <u>Nessun</u> rilievo è stato formulato.
	E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. 150/2009, con delibera di GC n. 22 del 04/04/2018.
	L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009 viene adempiuto per quanto di competenza. Gli obblighi sono ora previsti dal D. Lgs. n. 33/2013;
	O.I.V. non è stato costituito (si richiama la delibera CIVIT n. 121/2010, secondo la quale non trovando applicazione ai Comuni l'art. 14 del D. Lgs. 150/2009 rientra nella discrezionalità dei singoli Enti la scelta di costituzione o meno dell'O.I.V.
	Il Regolamento sull'Ordinamento dei servizi e degli uffici è stato adeguato alle disposizioni di cui al D. Lgs. 150/2009 con deliberazione di G.C. n. 40 del 20.6.2009.
	E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 ? Il documento rientra nella Relazione Previsionale e Programmatica (ora DUP) allegata al bilancio di previsione e nel provvedimento di Giunta comunale adottato con n. 69 in data 09.11.2018;

MODULO 2: ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

A) ILLUSTRAZIONE DELL'IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO ANNO 2020:

Nell'ipotesi di accordo collettivo decentrato, parte economica, per l'anno 2020, sono stati trattati i seguenti istituti, alcuni solo per la destinazione delle risorse mentre per altri sono state disciplinate anche le modalità di utilizzo:

- ✓ Indennità di comparto (art. 33 del CCNL 22.1.2004);
- ✓ Indennità di specifica responsabilità (art. 70, quinquies, comma 1 e 2 del CCNL 21.5.2018);
- ✓ Indennità condizioni di lavoro (art. 70- bis CCNL 21.5.2018);
- ✓ Fondo PEO anno 2020 € 2.891,09;

Si ritiene che nell'ipotesi di accordi in esame non siano state trattate materie espressamente escluse dalla contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 40, comma 1, del D. Lgs. 165/2001.

B) MODALITA' DI UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE:

Le risorse decentrate STABILI QUANTIFICATE IN € 31.311,73 ed utilizzate per il trattamento economico dei dipendenti in servizio, relativamente agli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e continuità nel tempo, sono di seguito riportate con riferimento all'anno 2020:

- ✓ indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 21.5.2018) Indennità di specifiche responsabilità (art. 17 comma 2 lette. I – art. 70 quinquies comma 1e 2 CCNL 21.5.2018) CCNL 01.4.1999 - art. 36 CCNL 22.1.2004. L'indennità viene corrisposta per i giorni di effettivo esercizio delle mansioni. Importo fondo € 1.024,50;
- ✓ indennità di comparto (art. 33 del CCNL 22/01/2004), viene corrisposta ai sensi del citato articolo; l'indennità ha natura fissa e ricorrente e viene corrisposta a tutti i dipendenti in servizio – importo complessivo pari ad € 4.646,52. Ai sensi dell'art. 33 della relazione dell'ARAN al CCNL 22.1.2004 l'importo relativo ai posti di nuova istituzione, con riferimento alla dotazione organica dell'ente al 31.3.2003 sono posti direttamente a carico del bilancio.
- ✓ Progressioni economiche orizzontali (art. 17, comma 2, lettera b) del CCNL 1.4.1999) € 16.300,57 relative alla progressioni economiche perfezionate negli anni pregressi – FONDO PEO ANNO 2020 € 2.891,09;
- ✓ Indennità di Responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f - art. 70 quinquies CCNL 21.5.2018). Ai dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa, viene riconosciuta l'indennità di responsabilità, nel limite annuale non superabile di € 2.200,00 erogati in base all'effettiva prestazione di attività lavorativa (mantenuta nel caso di maternità obbligatoria, infortunio e malattia professionale).

- ✓ Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 17, comma 2, lett. a) CCNL 1.4.1999). Risulta pari alle somme residue della parte stabile: vengono suddivise tra le Aree in cui è articolata la struttura organizzativa dell'Ente, in proporzione al numero dei dipendenti rapportati ad unità annua assegnati a ciascuna area. La scelta degli obiettivi raggiunti da remunerare, il valore da assegnare agli stessi, nonché le percentuali di ciascun dipendente coinvolto, saranno stabiliti da ciascun Responsabile di Area, previo utilizzo delle schede di valutazione adottate dall'Ente.

Le risorse decentrate VARIABILI vengono quantificate negli importi indicati nelle schede parte economica, relativamente agli istituti contrattuali aventi carattere di variabilità e occasionalità nel tempo, sono di seguito riportate:

- ✓ art. 15, comma 5,) CCNL 1.4.1999. Tali somme sono destinate e remunerare l'attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti; nello specifico non risultano previsti stanziamenti nell'anno 2019;

C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI: non si determinano effetti abrogati impliciti.

D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA':

Detratte tutte le somme occorrenti per il pagamento delle indennità e degli emolumenti con carattere fisso, le quote residue del fondo vengono suddivise tra le Aree in cui è articolata la struttura organizzativa dell'Ente, in proporzione al numero di dipendenti rapportati ad unità annua, assegnati a ciascuna area. La scelta degli obiettivi da raggiungere e remunerare, il valore assegnato all'obiettivo e la percentuale da riconoscere a ciascun dipendente sono stabilite da ciascun Responsabile di Area, previo utilizzo delle schede di valutazione adottate dall'Ente.

La previsione appare coerente con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto, verso il personale, si applicano anche le norme regolamentari per la valutazione e la premialità, di cui al Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi.

E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE SULLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITA' DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE:

Sono previste progressioni economiche.

F) ILLUSTRAZIONE SUI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO IN RELAZIONE AGLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE:

I Contratti Decentrati Integrativi, parte economica, per l'anno 2020 riconferma le scelte dell'Amministrazione, rivolte a riconoscere ai

dipendenti comunali, in maniera significativa e non meramente simbolica, compensi accessori legati alla qualità della prestazione lavorativa, al raggiungimento degli obiettivi prefissati, all'incremento quali-quantitativo dei servizi offerti alla collettività e all'assunzione di specifiche e diversificate responsabilità. Scopo della contrattazione decentrata in oggetto la destinazione di risorse disponibili all'incentivazione del miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

G) ALTRE INFORMAZIONI RITENUTE UTILI PER LA MIGLIORE COMPrensIONE DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI:

- ✓ Il Comune di Polverara non ha dirigenti;
- ✓ Si applica l'art.32 comma 7, CCNL 22.01.2004 (0,20% del monte salari anno 2001, c.d. "per incarichi alta professionalità") pari a € 1.392,57, non ancora applicata.

IL RESPONSABILE FINANZIARIO
(dott.ssa Lara Trolese)