

*Comune di Castelvovati*

*Provincia di Brescia*

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
DEL CONTRATTO DECENTRATO  
INTEGRATIVO ANNO 2019**

## MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

### Modulo 1 - Scheda 1.1

*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge*

<b>Data di sottoscrizione</b>	05/12/2018
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2018 solo economico 2019-2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica: Segretario Comunale Dott.ssa M.G. Fazio; Responsabile Area Economica Finanziaria Tributaria Dott.ssa Amneris Metelli :</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione CGIL FP – UIL FPL- CISL FP</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie UIL FPL- CISL FP</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p style="text-align: center;">TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI</p> <p><i>Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale</i> <i>Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza</i> <i>Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto</i> <i>Art. 4- Interpretazione autentica dei contratti decentrati</i> <i>Art. 5 – Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero/assemblee dei lavoratori</i></p> <p style="text-align: center;">TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'</p> <p><i>Art. 6 - Quantificazione delle risorse</i> <i>Art. 7 – Strumenti di premialità</i></p> <p style="text-align: center;">CAPO II - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE</p> <p><i>Art. 8 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie</i> <i>Art. 9 – Differenziazione del premio individuale e del premio relativo alla performance organizzativa</i> <i>Art. 10– Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dell'area delle posizioni organizzative</i></p> <p style="text-align: center;">CAPO III- PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE</p> <p><i>Art. 11- I criteri generali ed i criteri specifici per la progressione economica sono rimandati ad un Regolamento da definire tra le parti che sarà sottoscritto e allegato al presente contratto decentrato.</i></p> <p style="text-align: center;">CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE PARTICOLARI RESPONSABILITA'</p> <p><i>Art. 12 - Principi generali</i> <i>Art. 13 - Indennità condizioni di lavoro (ART.70 BIS del CCNL 21/05/2018)</i> <i>Art. 14- Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità</i> <i>Art. 15 - Maggiorazione oraria per lavoro ordinario notturno, festivo, notturno-festivo e in giorno di riposo settimanale</i> <i>Art. 16 - Indennità per specifiche responsabilità - art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 21.05.2018</i> <i>Art. 17 - Indennità per specifiche responsabilità - art. 70-quinquies, c. 2,</i></p>

	<p>CCNL 21.05.2018  CAPO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE  Art. 18 - Proventi delle violazioni al codice della strada  Art. 19 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato – art. 56-ter CCNL 21.05.2018  Art. 20 - Indennità di servizio esterno – art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018  Art. 21 - Indennità di funzione - art. 56-sexies CCNL 21.05.2018  Art. 22 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.  Art. 23 - Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato  Art. 24 - Salario accessorio del personale a tempo parziale  Art. 25- Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente  Art. 26 Reperibilità  Art. 27 Turnazioni  Art. 28 – Lavoro straordinario  Art. 29 – Flessibilità dell’orario di lavoro  <b>TITOLO IV - DISPOSIZIONI FINALI</b>  Art. 30 - Personale comandato o distaccato  Art. 31 - Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione</p>	
<p><b>Rispetto dell’ iter  adempimenti procedurale e  degli atti propedeutici e successivi  alla contrattazione</b></p>	<p><b>Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p><b>È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno?</b>  <b>Verbale 10 del 11/12/2018</b></p>
		<p><b>Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli – NESSUN RILIEVO</b></p>
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p><b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</b>  <i>Il piano della Performance di cui all’art. 10 del D.Lgs. 150/2009, insieme al Piano dettagliato degli obiettivi di cui all’art. 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, approvato per l’anno 2019 con deliberazione di Giunta Comunale nr. 20 del 29/01/2019</i></p>
		<p><b>È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)?</b>  <i>Si. Con delibera di Giunta n. 12 del 29/01/2019 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. (2019-2021).</i></p>
		<p><b>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all’art. 10 del D.Lgs 33/2013?</b>  <i>Si, per quanto di competenza.</i></p> <p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b>  <i>Considerato che ai sensi dell’art. 10 comma 1-bis del D.Lgs 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 74/2017 la Relazione sulla Performance può essere unificata con il rendiconto di gestione, si specifica che l’O.I.V. ha validato la relazione per l’anno 2018 per il 2019 sarà validata nel 2020</i></p>

## Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Vedi il punto "Materie trattate dal contratto integrativo"

## Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

### a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

*Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2018 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione:*

Indennità particolare responsabilità (IPR) - Specifiche responsabilità Ufficiali d' anagrafe e stato civile con delega parziale	350,00
Indennità maneggio valori	500,00
Maggiorazioni lavoro festivo PER POLIZIA LOCALE	300,00
Indennità per servizio esterno PM art.56 quinquies	500,00
Performance collettiva	22.116,02
INCENTIVI UF	30.000,00
INCENTIVI ATTIVITA' DI ACCERTAMENTO DELLE ENTRATE ART.1 C. 1091 LEGGE DI BILANCIO 2019	1.000,00

### b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

*Il Contratto Integrativo di riferimento determina effetti abrogativi impliciti norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi.*

### c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

*Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.*

*I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009.*

**d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell’art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio):**

*Il contratto integrativo in esame non prevede l’attribuzione di nuove Progressioni economiche orizzontali per l’anno 2019, per il periodo 2019-2021 il CAPO III- PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE l’Art. 11-recita testualmente “I criteri generali ed i criteri specifici per la progressione economica sono rimandati ad un Regolamento da definire tra le parti che sarà sottoscritto e allegato al presente contratto decentrato” documento che al momento non è ancora stato sottoscritto*

**Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:**

L’Accordo è coerente con il sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni e prevede lo stanziamento di somme dedicate alla produttività, correlate al raggiungimento di specifici obiettivi ed alla valutazione delle caratteristiche individuali espresse in ambito lavorativo. I progetti-obiettivi sono assegnati dall’Amministrazione Comunale. L’incentivo è finalizzato a valorizzare obiettivi di produttività e di buon andamento dei servizi ed ha natura premiale non indifferenziata.

Dalla sottoscrizione dell’Accordo ci si attende pertanto la valorizzazione degli aspetti di produttività, responsabilità e merito del personale dipendente.

**Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:**

Non ci sono informazioni aggiuntive