

COMUNE DI FIANO

Relazione illustrativa al contratto integrativo anno 2021

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

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 -Modulo 1 -Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 - Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: • dott.ssa M. Margherita Lapaglia, presidente; • SIND. FP CGIL • SIND. CISL FP • SIND. UIL FPL • SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI alla contrattazione sono presenti: SIND. FP CGIL nelle persone di Vittorio Mecca e Gianluca Ossola SIND. UIL FPL nella persona di Maurizio Cutaia Organizzazioni sindacali firmatarie • CGIL FP e UIL FPL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo risorse decentrate anno 2021 b) Criteri di distribuzione del Fondo anno 2021 c) Adeguamento condizioni contratto integrativo decentrato al nuovo CCNL 21.5.2018
Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in

COMUNE DI FIANO

Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	data 28 dicembre 2021. L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
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 delle Performance previsto dall'Art. 10 del D.Lgs. 150/2001, il Piano degli Obiettivi è stato approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n 20 del 30/03/2021 e i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato sono stati approvati nella contrattazione del 4 giugno 2019. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: • Schede attribuzione obiettivi • Schede di valutazione raggiungimento obiettivi
Eventuali osservazioni	

I.2 - 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)

ALLEGATO A - FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021

ALLEGATO B - UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021

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

COMUNE DI FIANO

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2021 (escluse le destinazioni fisse vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

INDENNITA': CONDIZIONI DI LAVORO

(Art. 70-bis, CCNL 21.5.2018)

Descrizione: Indennità di condizione di lavoro

Importo massimo previsto nel fondo : **€ 435,00**

Criteri di attribuzione: 2 euro al giorno all'economo comunale.

Art. 70 quinquies, comma 1 CCNL 21.5.2018

descrizione: **Indennità per specifiche responsabilità personale categoria C**

- Importo massimo previsto nel fondo **€ 1.520,00**
- Riferimento alla norma del CCNL: Art. 70-quinquies, comma 1, ccnl 21.5.2018
- criteri di attribuzione:
 - € 420,00** annui per dipendente addetto allo sportello tributario
 - € 800,00** annui per dipendente addetto al servizio demografici
 - € 300,00** annui per dipendente svolgente le funzioni di ufficiale di stato civile

Art. 56 quinquies , comma 2 CCNL 21.5. 2018 Indennità servizio esterno area vigilanza - Art. 56 - sexies Indennità di funzione

- • Importo massimo previsto nel fondo **€ 1.100,00** di cui:
- Riferimento alla norma del CCNL: **Art. 56-quinquies, comma 2, ccnl 21.5.2018**
- criteri di attribuzione:
 - € 600,00** annui al dipendente addetto al servizio esterno
 - € 500,00** per indennità di funzione

RECUPERI ICI - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE

COMUNE DI FIANO

• descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali

INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE (Art. 113, D.Lgs. 50/2016)

• Importo € 00

c) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 57 del 16/05/2019 e della deliberazione n. 129 del 23/12/2010, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità prevista dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

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

Il Contratto Collettivo Integrativo di riferimento prevede per l'anno 2021 progressioni orizzontali con decorrenza dal 1 luglio 2021 nel limite del budget annuo di € 2.500,00. Le progressioni verranno assegnate sulla scorta dei criteri di cui al contratto triennale del 4 giugno 2019.

e) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

Secondo la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, è previsto che la misurazione e la valutazione della performance collettiva, con riferimento alla amministrazione nel suo complesso ed alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente, è svolta dal segretario comunale e da tutti i responsabili delle singole posizioni organizzative, i quali si esprimono ciascuno per i risultati riferiti alle proprie aree di responsabilità. Le valutazioni della performance organizzativa sono trasmesse alla Giunta Comunale ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici e la adozione della relazione sulla performance.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto Collettivo Integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Maria Margherita LAPAGLIA