

COMUNE DI TREIA
PROVINCIA DI MACERATA

Relazione illustrativa

Modulo I

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

Data di sottoscrizione	Pre-intesa 24/06/2021. Contratto
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2020/2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Fabiola Caprari (Segretario comunale) Componenti (funzionari): Liliana Palmieri, Luca Squadroni, Lauretta Massei, Barbara Foglia, Orazio Coppe, Michela Francioni Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL Firmatarie della pre-intesa: CISL Firmatarie del contratto: CISL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	- confermare la destinazione del fondo per le risorse decentrate per gli istituti già previsti nel contratto decentrato suddetto (a titolo esemplificativo: indennità di turno, indennità di reperibilità, indennità di notifica, incentivi di cui all'articolo 113 D. Lgs. 50/2016; indennità di condizioni di lavoro; compensi per il personale della Polizia locale che svolge servizio esterno, con valutazione dell'eventuale possibilità di finanziamento, anche parziale, con parte dei proventi dell'articolo 208, commi 4, lettera c, e 5 del D. Lgs. 285/1992; ecc...); - in caso di somma residua rispetto a quanto sopra, destinazione agli altri istituti previsti dall'articolo 68, comma 2, del CCNL 2016/2018, ossia: • progressioni orizzontali finanziabili solo con la parte stabile del fondo, nel rispetto dei principi di premialità, meritocrazia e selettività, garantendo comunque il coinvolgimento di una platea di personale la più ampia possibile, secondo quanto verrà deciso in sede di contrattazione, fermo restando l'intendimento di riproposizione della procedura negli anni successivi; • indennità per specifiche responsabilità ex art. 70-quinquies, commi 1 e 2, del CCNL 2016/2018,; fermo restando che almeno il 30% della parte variabile del fondo, senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge e quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal Comune per suo conto, va destinata alla performance individuale;
procedur ale e degli atti propede uticie	Intervento dell'Organo di controllo interno. È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno e in che data? È stata richiesta

	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:
	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? SI
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D. Lgs. n. 150/2009? SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D. Lgs. n. 150/2009? SI per quanto di competenza
		La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D. Lgs. n. 150/2009? L'ultima approvata è stata validata dal Nucleo di valutazione
Eventuali osservazioni		

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)

Art. 1 – Finalità e principi

Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione

Art. 3 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

Art. 4 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

Art. 5 - Indennità per le condizioni di lavoro

Art. 6 - Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatario degli incarichi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018

Art.7 - Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

Art. 8 – Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno e/o aggiuntivo

Art. 9 – Reperibilità

Art. 10 – Indennità di turno

Art. 11 – Indennità di notifica

Art. 12 - Incentivo di cui all'art. 113 del d. lgs. 18 aprile 2016, n. 50

Art. 13- Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

Art. 14 – Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Art. 15 - Le progressioni orizzontali

Art. 16 – Integrazione della parte variabile del fondo

Art. 17 - Norme finali

Accordo economico annuale

Allegati: "A" e "B" (Tabelle fondo risorse decentrate); "C" (Scheda valutazione per produttività).

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui al contratto decentrato le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

Istituti contrattuali applicati	Importo (euro)
Incentivo <i>performance</i> individuale e collettiva	21.374,89
Progressioni economiche nella categoria	91.351,77
Indennità di turno	35.000,00
Indennità di reperibilità - Integrazione	1.500,00
Indennità "Condizioni di lavoro"	4.238,00
Indennità per specifiche responsabilità	18.100,00
Incremento di risorse per retribuzione di posizione e di risultato	
Indennità di servizio esterno (Polizia locale)	
Indennità di funzione (Polizia locale)	
Trattamenti accessori fissati per legge	
Welfare integrativo	
Indennità per personale educativo e docente	

Indennità per personale educativo nido d'infanzia	
Indennità di comparto	21.984,14
Altro	44.000,00
TOTALE	237.548,80

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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 applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance inserito nel Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di G.C. n. 53 in data 11.05.2007e ss.mm.ii.

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

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche.

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

La Giunta comunale ha approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 11 in data 19/01/2021 il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2021.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili: nulla da segnalare.

Treia, lì 25/06/2021

Il Responsabile del II Settore
 "Contabilità – Tributi – Economato –
 Servizi Cimiteriali"
Dott. Luca Squadroni