

COMUNE DI MARCHENO

(Provincia di Brescia)

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		Contratto del 23/12/2020
Periodo temporale di vigenza		Anno 2020
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dr. Marcello Bartolini - Segretario Comunale RSU aziendale
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Determinazione risorse decentrate dell’anno 2020 b) Utilizzo risorse decentrate dell’anno 2020
Rispetto dell’ iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno? Presso l’Ente l’”organo di controllo” coincide con la figura del Segretario Comunale – Dr. Marcello Bartolini – che, essendo Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, ha seguito tutto l’iter del presente CCDI
		L’Organo di controllo interno non ha effettuato rilievi.
	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 performance previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009 Il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009 è stato approvato in data 29/07/2020 con deliberazione della Giunta Comunale n. 46
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’articolo 10 del decreto legislativo 33/2013 con deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 11/05/2020
		È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del d.lgs. 150/2009 ¹ ? Sì per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Presso l’Ente risulta istituito, in sostituzione all’OIV, il Nucleo di Valutazione
Precisazioni: In luogo della relazione questo Ente valuta il raggiungimento delle performance utilizzando apposite schede di valutazione per la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi indicati nel piano delle performance.		

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)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

- Articolo 1. Viene identificato l'oggetto del contratto.
 Articolo 2. Criteri di riparto del fondo risorse decentrate e presa atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili
 Articolo 3. Criteri generali per la progressione economica orizzontale
 Articolo 4. Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all'art. 113 D.Lgs. 50/2019

Allegato 1- Tabella analitica della costituzione del fondo.

riferim. cnl 21/05/2018	Risorse stabili (soggette a limite di cui all'art. 23, c.2 D.lgs. 75/2017)	55.417,66
art. 67 c.1	Risorse stabili 2017 (certificate dall'organo di revisione, comprensivo del fondo per le progressioni economiche orizzontali, delle indennità di comparto e della quota pari allo 0,20% del monte salari anno 2001, esclusa la dirigenza): - fondo risorse stabili: €. 56.321,37; - riduzione stabile applicata al fondo 2016 pari al 2,86% di cui all'art. 1, comma 236 Legge n. 208/2015 (conseguente alla diminuzione del personale in servizio): €. 1.610,79 - incremento 0,20 monte salari 2001 (art. 32, c. 7, CCNL 22.1.2004 – alte professionalità): € 707,08	55.417,66
totale		55.417,66
riferim. cnl 21/05/2018	Incrementi stabili del fondo (soggetti a limite di cui all'art. 23, c.2 D.lgs. 75/2017)	1.564,94
art. 67 c. 2 lett.c)	Retribuzione individuale di anzianità e assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio nell'anno 2018, compresa la quota di 13^ mensilità	1.564,94
riferim. cnl 21/05/2018	Incrementi stabili del fondo (NON soggetti a limite di cui all'art. 23, c.2 D.lgs. 75/2017)	2.361,71
Art. 67 c.2 lett. a)	Incremento su base annua pari a € 83,20 per unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015 (n. 17 dipendenti)	1.414,40
art. 67 c.2 lett.b)	Differenziale tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 ccnl 21/05/2018 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e che confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data)	947,31
totale risorse stabili		59.344,31
riferim. cnl 21/05/2018	Risorse variabili (soggette a limite di cui all'art. 23, c.2 D.lgs. 75/2017)	11.579,09
art. 67 c. 3 lett.c)	risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge: - recupero evasione ICI	0,00
art. 67 c. 3 lett.d)	importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA non più corrisposti al personale cessato dal servizio, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione (computando, oltre al rateo 13^ mensilità, le frazioni di mesi superiori a quindici giorni)	264,26
art. 67 c. 3 lett. f)	risorse di cui all'art. 54 del ccnl 14/09/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati (messi notificatori)	0,00
art. 67 c. 3	integrazione delle risorse variabili sino ad un importo massimo	

lett. h) e art. 67 c. 4	corrispondente all'1,2% del monte salari anno 1997, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale	3.814,83
art. 67 c. 3 lett. i) e art. 67 c. 5 lett. b	risorse destinate al conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale	7.500,00
	totale	11.579,09
riferim. cni 21/05/2018	Risorse variabili (NON soggette a limite di cui all'art. 23, c.2 D.lgs. 75/2017)	1.961,24
art. 67 c. 3 lett. e)	Eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999	1.961,24
Art. 67 c. 3 lett. b)	Risorse piani di razionalizzazione	0,00
Art. 67 c. 3 lett. c)	Specifiche disposizioni di legge: - Incentivi funzioni tecniche D.Lgs. 50/2016	2.830,00
	totale	4.791,24
	totale risorse variabili	16.370,33
	RISULTANZE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2020	75.714,64

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 4 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

FONDO 2020 (Parte stabile)	€	59.344,31
FONDO 2020 (Parte variabile)	€	16.370,33
	€	75.714,64

TOTALE FONDO

ISTITUTI CONTRATTUALI	IMPORTO ASSEGNATO
a) Indennità di comparto	€ 7.149,02
b) Progressioni economiche precedenti	€ 23.860,98
c) Progressioni economiche 2020	€ 4.870,00
d) Indennità di rischio art. 70-bis CCNL	€ 180,00
e) Indennità di disagio	€ 0,00
f) Indennità maneggio valori	€ 0,00
g) Indennità di turno	€ 2.159,85
h) Indennità di reperibilità	€ 0,00
i) Specifiche responsabilità art. 70-quinquies CCNL	€ 5.083,33
j) Specifiche responsabilità art. 70-quinquies, comma 2, CCNL	€ 900,00
k) Indennità di servizio esterno art. 56-quinquies	€ 340,00
l) Premi correlati alla performance individuale	€ 9.920,73
m) Premi correlati alla performance organizzativa	€ 18.420,73
n) Economie da piani di razionalizzazione	€ 0,00

o) Specifiche disposizioni di legge art. 67 c. 3 lett. c): . incentivi tecnici D.Lgs. 50/2016	€ 2.830,00
Totale istituti fissi e produttività	€ 75.714,64

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 verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 29 del 07/07/2015).

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche per il 2020, che sono realizzate con procedura selettiva in conformità a quanto disposto dal CCDI Parte Normativa 2020.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi, ci si attende un incremento della produttività del personale.