

**COMUNE DI TORGIANO****(Prov. di Perugia)****LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA DEL CONTRATTO  
DECENTRATO-Parte economica-anno 2020-****MODULO 1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contratto**

<b>Data di sottoscrizione ipotesi</b>	03.09.2021
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Il presente contratto ha validità per l'anno 2020.
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (D.G. n.134 del 26.10.2020): <ul style="list-style-type: none"><li>• Elena Violini – Segretario comunale reggente - in qualità di Presidente</li><li>• Rita Zampolini – Resp. Area Finanziaria -Membro</li><li>• Tania Raponi -Responsabile Area Amministrativa-Membro</li></ul> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <ul style="list-style-type: none"><li>• C.G.I.L. F.P.</li><li>• C.I.S.L. F.P.L.</li><li>• U.I.L. F.P.L.</li><li>• R.S.U.</li></ul> Organizzazioni sindacali firmatarie: <ul style="list-style-type: none"><li>• C.G.I.L. F.P.</li><li>• C.I.S.L. F.P.L.</li><li>• U.I.L. F.P.L.</li><li>• R.S.U.</li></ul>
<b>Soggetti destinatari</b>	Tutto il personale dipendente dall'Amministrazione Comunale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo di parte giuridica 2013/2015</b>	Art.1 -Campo di applicazione e durata Art.2 - Fondo di cui all'art.31 del CCNL del 22.01.2004-art.67 c.1 CCNL del 21.05.2018. Art.3 - Criteri di destinazione delle risorse decentrate Art.4 –Risorse destinate all'erogazione del compenso incentivante la produttività Art.5 -Indennità:fattispecie,criteri,valori Art.6 –Modalità di gestione di eventuali eccedenze di personale Art.7 –Formazione e aggiornamento professionale Art.8 –Prestazioni previdenziali ed assistenziali per il personale dell'area della vigilanza Art.9 –Sciopero servizi essenziali Art.10 –Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali Art.11 –Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa art.16 co.4 e 5 D.L.98/2011 Art.12 –Politiche generali orario di lavoro Art.13 –Compensi specifiche disposizioni di legge Art.14- Interpretazione autentica
<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento</b>	Con deliberazione della Giunta comunale n. 52 del 1.04.2020 è stato approvato il PEG triennio 2020-2022, con D.G.C. n. 143 del 12.11.2020 è stato approvato il PEG Organizzativo/Piano della performance, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, per il triennio 2020/2022.

comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 30.01.2020 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2020-2022.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009
	La Relazione della Performance.  Anno 2020: è stata approvata con D.G.C.n. ... del .... la relazione sulla performance anno 2020, sulle base delle risultanze della gestione prodotte dal NTV e delle Schede finali della valutazione delle prestazioni e del comportamento organizzativo delle Posizioni Organizzative anno 2020. Tale relazione è stata validata dal NTV in data .....

## MODULO 2: Illustrazione dell' articolato del contratto decentrato integrativo

L'accordo di parte giuridica, sottoscritto in data 28.06.2013, valido per il triennio 2013/2015 e comunque fino alla stipulazione del successivo, sul quale il revisore Unico dei Conti ha espresso parere favorevole, è stato redatto ai sensi dell'art.5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art.4 del CCNL del 22.01.2004;

L'art.2 dello stesso stabilisce che le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004 attraverso la costituzione del fondo complessivo che viene adottata annualmente con determinazione del dirigente del servizio competente. L'art.2 ribadisce inoltre che le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità.

Gli art.3 e 4 definiscono i criteri di destinazione delle risorse decentrate in funzione dei diversi utilizzi, ed in particolare stabiliscono i seguenti criteri:

-compensi per trattamenti economici accessori (indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro).

-compensi per produttività individuale (incentivi previsti dal vigente CCNL) sulla base di un effettivo sistema meritocratico. L'Ente con D.G.C. n. 257 del 29.12.2010 ha approvato il regolamento per la disciplina del sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti, così come stabilito dal Titolo III del d.Lgs. 150/2009 e successive modifiche. Il contratto integrativo decentrato, stipulato in data 28.06.2013, parte normativa 2013/2015 e comunque fino alla stipulazione del successivo, risponde alle previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa e contribuisce al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione, gestione e programmazione gestionale adottati dall'amministrazione.

- progressioni orizzontali (PEO), non sono state destinate risorse per tale utilizzo ma sono comunque stati definiti i criteri di valutazione per le prestazioni orizzontali da attribuirsi in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

-indennità di comparto: al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente.

L'art. 5 definisce fattispecie, criteri, valori delle seguenti indennità ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 1.4.1999:

-Indennità di turno.

-Indennità Ufficiale di Stato Civile, Ufficiale Elettorale, addetti URP.

*-Indennità di rischio.*

*-Indennità di maneggio valori.*

*-Indennità di reperibilità.*

*-Indennità per specifiche responsabilità .*

*-Indennità di disagio.*

L'art.6 prende atto delle procedure previste dall'art.33 del d.lgs.165/01, nel caso in cui si determinasse ecce-  
denza di personale.

L'art. 7 stabilisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione  
professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente  
normativa in materia, stabilendo che il personale, durante la partecipazione a corsi di formazione e/o aggiorn-  
amento, a carico dell'Ente o espressamente autorizzati dallo stesso, è da ritenersi in servizio a tutti gli effetti.

L'art.8 impegna l'amministrazione in materia di prestazioni previdenziali ed assistenziali per il personale  
dell'area della vigilanza, laddove i limiti previsti dalle normative vigenti lo consentano, a prevedere che una  
quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art. 208 del D.Lgs.285/92 e s.m. ed i., sia destinata a tali finalità  
ai sensi del comma 4 lettera c) dello stesso articolo.

L'art. 9 definisce i servizi essenziali che l'Ente deve garantire in caso di sciopero con le professionalità ed il  
contingente numerico indispensabili per il funzionamento minimo.

L'art.10 stabilisce i criteri di valutazione per le progressioni orizzontali da attribuirsi in modo selettivo ad una  
quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e  
collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente. Per l'anno di cui trattasi non vengono essere desti-  
nate risorse finalizzate al finanziamento di progressioni economiche orizzontali.

L'art.11 stabilisce modalità e criteri per i Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa,  
art.16 co.4 e 5 D.l 98/2011, laddove adottati dall'Amministrazione.

L'art. 12 stabilisce le politiche generali dell' orario di lavoro che costituisce uno strumento di gestione dell'or-  
ganizzazione e conseguentemente del personale.

L'art. 14 stabilisce che nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute  
nel presente contratto le parti si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei  
sottoscrittori per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

In relazione a quanto previsto dal CID di parte giuridica il fondo di parte fissa anno 2020, quantificato con  
determinazione del responsabile Area Gestione Giuridica del Personale n. 630 R.G. del 31.12.2020  
complessivamente in € **71.903,64** è assorbito come segue:

- per € 41.464,84 dalle seguenti indennità non contrattabili previste dal CCID e dal CCNL:

<u>Incentivi e art. 113 del d.lgs n. 50/2016 (art. 67 co. 3 lett. C) (post 01/01/2018)</u>	€	2.645,05
<u>Compensi ISTAT</u>	€	1.769,28
<u>Progressioni orizzontali ed ex-Led già attribuite (art.3 CCID e art.68 c.1 CCNL21.05.2018)</u>	€	6.804,61
<u>Indennità di comparto (art.3 CCID e art.68 c.1 CCNL21.05.2018)</u>	€	12.951,23
<u>Indennità di turno personale vigilanza (art.5 p.1 CCID e art.68 c.2 CCNL21.05.2018)</u>	€.	5.828,87

<u>Indennità di rischio (art.5 p.3 CCID e art.70 bis CCNL21.05.2018)</u>	€.	1.904,00
<u>Indennità Maneggio Valori - art.36 CCNL 14/09(art.5 p.4 CCID e art.70 bis CCNL21.05.2018)</u>	€.	564,00
<u>Indennità Stato civile-anag.-elett.e add. URP(art.5 p.2 CCID e art.70 quinquiesCCNL21.05.2018)</u>	€	600,00
<u>Indennità di disagio(art.5 p.7 CCID e art.70 bis CCNL21.05.2018)</u>	€	208,00

- per € 28.628,26 residuo di disponibilità da destinare

In relazione a quanto previsto dall'art.3 del CID giuridico stipulato il 28.06.2013, che ha validità fino alla stipula del successivo, non essendo ancora concluse le trattative per il nuovo CID giuridico attuativo del CCNL 21.05.2018, le parti, ritenute prioritario trattare la ripartizione del fondo 2020, hanno concordato di procedere alla stipula dell'ipotesi di accordo integrativo decentrato per la parte economica per l'anno 2020 confermando le regole del CID attualmente vigente, stipulato il 28.06.2013, e di ripartire il fondo del salario accessorio secondo le regole definite in detto contratto. Le parti hanno altresì dato atto che somme residuali vanno destinate all'indennità di reperibilità ex art. 68 c. 2 CCN. 21.05.2021 e, per la restante parte ripartite, tra la produttività l'indennità ex art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.05.2018. Le somme previste ai sensi dell'art.67 lett.a, CCNL 21.05.2018, destinate alla contrattazione integrativa decentrata, (€ 83,20 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015) vengano destinate alla produttività.

-Somma di parte fissa, al netto delle indennità non contrattabili previste dal CCNL e dal CCID da destinare

€ 26.030,07:

<u>Indennità di reperibilità (art.5 p.5 CCID e art.68 c.2 CCNL21.05.2018)</u>	€	333,00
<u>Indennità art.17 lett.F (art.5 p.6 CCID e art.70 quinquies c.1 CCNL21.05.2018)</u>	€	13.000,00
<u>Residuo di parte fissa da destinare a produttività (art.4 CCID e art.68 c.2 CCNL21.05.2018)</u>	€	15.295,26

Torgiano 25.10.2021

AREA GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE

IL Responsabile

(Dot.ssa Elena Violini)  
