

# COMUNE DI BORGIO VEREZZI

PROVINCIA DI SAVONA

Data 22.12.2020

## Contratto collettivo decentrato integrativo personale dipendente anno 2020 Relazione illustrativa

### Modulo I

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Pre-intesa 21.12.2020 Contratto
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2020
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Stefania CAVIGLIA Componenti: Giovanna MASETTI Componenti: Giovanni BOZZO Componenti: Anna Maria CHIUDAROLI Componenti: Marco LAVRUTI  Firmatari della preintesa: Caviglia Masetti. Bozzo Chiudaroli Lavruti  Firmatari del contratto:  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie (elenco sigle): PELUFFO Ennio: FP CGIL VASSALO Enzo: CISL Delegazione della parte sindacale: NARIO Vincenzo VERUS Eva  Firmatari della preintesa: RSU CGIL CISL  Firmatari del contratto:
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) maggiore flessibilità orario b) indennità artt. 70 quinquies e 56 sexies. c) progressioni orizzontali e restante utilizzo risorse fondo anno 2020

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? Si – unitamente al piano degli obiettivi è stato adottato con deliberazione della giunta comunale n. 19 del 22.02.2020
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? Si - delibera giunta comunale n. 13 del 01.02.2020
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? si
La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009? si		
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## 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

L'ipotesi di contrattazione integrativa definita in data 21.12.2020 integra e modifica il contratto decentrato sottoscritto in data 16.05.2019 come di seguito specificato:

“ART. 12 CONCILIAZIONE VITA LAVORO” confermando maggiore flessibilità di orario in ingresso fino alle ore 9 e conseguentemente adeguando i successivi ingressi di conseguenza nel caso di rientri e la possibilità di pausa dalle 13,30 alle 15,30.

“ART.16 INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ EX ART.70 - QUINQUIES CCNL”

Si conferma il valore dell'indennità di cui al comma 1 dell'art. 70 quinquies pari ad € 350,00 (trecentocinquanta) lorde annue per il referente SUE (sportello unico edilizia) e si stabilisce pari indennità per il referente SUAP (sportello unico attività produttive).

“ART.23 INDENNITÀ DI FUNZIONE EX ART.56-SEXIES”

E' prevista l'erogazione di una indennità di in € 350,00 (trecentocinquanta) lorde annue per la figura del vice comandante.

“ART. 30 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE”

Viene definito di assegnare il budget annuo a regime di € 6.900, 00 alle progressioni economiche che riguardano al massimo il 25% del personale dipendente.

Per l'anno 2020 il costo di tali progressioni viene stimata in € 700,00 poiché la decorrenza, se le

relative graduatorie verranno approvate entro il 31.12.2020, è dal 1.12.2020.

La procedura in oggetto è riservata ai dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- a. essere dipendenti di ruolo presso il Comune di Borgio Verezzi con almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento alla data del 30.11.2020.
- b. essere, nel triennio precedente alla progressione, collocato nella più alta fascia di merito prevista dalle schede per la performance individuale.

Ai fini della presente procedura si dà atto che il personale è suddiviso nelle seguenti aree di appartenenza:

area TPO, affari generali, tecnico, edilizia, pm, finanziaria.

Il budget annuale sopra definito viene assegnato in proporzione alle diverse aree e a quella dei tpo sulla base del costo virtuale delle progressioni. La suddivisione del budget dovrà essere rettificata al fine di assegnare ad ogni area almeno lo stanziamento sufficiente a consentire una progressione virtuale per ogni area. L'impatto degli eventuali correttivi dovrà essere ripartito proporzionalmente tra le altre aree.

Le graduatorie verranno redatte tenuto conto dei criteri sopra indicati, sulla base del maggior punteggio medio conseguito nei tre anni precedenti (2017, 2018 e 2019) nelle schede di valutazione della performance. In caso di parità di punteggio verrà data la priorità a colui/colei che ha maggiore esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

Eventuali resti del budget assegnato per le progressioni orizzontali saranno destinati a produttività 2020.

#### B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 15 del contratto decentrato sottoscritto in data 16.05.2019 le risorse sono utilizzate per l'anno 2020 nel seguente modo:

<b>Istituti contrattuali applicati</b>	<b>Importo</b>
Progressioni economiche nella categoria storiche	36.100,31
Indennità di comparto	12.377,14
Nuove Progressioni economiche	700,00
Indennità di turno e maggiorazioni orarie notturno e festivo	11.000,00
Indennità "Condizioni di lavoro" (rischio maneggio valori)	3.400,00
Indennità di servizio esterno (Polizia locale)	5.000,00
Indennità per specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 1	700,00
Indennità per specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2	700,00
Indennità di funzione art. 56 sexies	350,00
incentivo messi notificatori	200,00
Progetti Polizia Municipale art. 15 c.5 (con utilizzo proventi cds)	4880,00
incentivi art.113 dlgs 50/2016 e progettazione lavori pubblici	16.515,30
Incentivi imu e tari	1.065,52
Progetto razionalizzazione (importo max)	5.000,00
produttività	11.582,57
<b>TOTALE</b>	<b>109.570,84</b>

L'importo relativo alla voce produttività di € 11.582,57 è determinato da due componenti:

L'importo stimato di € 5.000,00 pari al 50% dell'importo massimo di € 10.000,00 per il progetto di razionalizzazione approvato con deliberazione della giunta comunale per l'anno 2020.

La restante quota potrà essere incrementata qualora vi siano economie nell'erogazione dei vari istituti sopra enunciati nel rispetto delle normative in vigore.

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 viene applicato il regolamento adottato con deliberazione della giunta comunale n. 24 del 15.05.2018.

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

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche.

Le progressioni riguardano un numero limitato di dipendenti pari al massimo al 25 per cento dei dipendenti in servizio,

Le graduatorie saranno redatte sulla base delle valutazioni delle performance di competenza dei responsabili / tpo delle diverse aree all'ufficio personale così come le votazioni relative alle performance dei tpo sono a cura del segretario comunale.

L'ufficio personale redige le graduatorie delle diverse aree tenendo conto come primo criterio del valore medio delle votazioni della performance degli ultimi tre anni dei dipendenti aventi diritto a partecipare alla progressione.

Si attesta quindi la coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche stabilite dalla presente contrattazione.

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

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

**IL RESPONSABILE AREA FINANZIARIA**

Servizio personale  
Dr.ssa Giovanna Masetti  
f.to digitalmente