



COMUNE DI NOCI

Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo. Documento di accompagnamento della pre-intesa di contratto di secondo livello, al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di revisione, ai sensi dell'art. 40 comma 3-sexies del D.Lgs. 165/2001.

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 2016-2018 FUNZIONI LOCALI, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2020.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO I – SCHEDA 1.1 ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE

Data di sottoscrizione	Ipotesi di CCI definita dalle parti contrattuali in data 09/12/2020 Definitivo CCI definito dalle parti contrattuali in data 23/12/2020
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Segretario Comunale dott.ssa Paola Giacobazzo, Responsabile AA.GG. dott. Vincenzo D'Aversa, Responsabile Ragioneria dott. Antonio Palma. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FPCGIL, CISLFP, UILFPL e CSA. Firmatarie della pre-intesa: FPCGIL, CISLFP, UILFPL e CSA. Firmatarie del CCI definitivo: FPCGIL, CISLFP, UILFPL e CSA.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2020

<p style="text-align: center;">Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p style="text-align: center;">Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Ai sensi dell'art. 169 comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi (di cui all'articolo 108 comma 1 del TUEL) e il piano della performance (di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009) sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione approvato in data 8 luglio 2020 con delibera giunta n. 69.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>L'OIV/Nucleo di valutazione valuterà la relazione e verificherà la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (P.E.G.) per l'anno 2020 al termine dell'annualità di riferimento.</p>
---	---	--

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

1. Ambito di applicazione, durata e decorrenza. Interpretazione autentica del contratto
2. Criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa
3. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. Differenziazione del premio individuale
4. Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
5. Indennità condizioni di lavoro
6. Indennità di servizio esterno
7. Indennità per specifiche responsabilità
8. Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi rinviano alla contrattazione collettiva
9. Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo
10. Elevazione dell'indennità di reperibilità. Incremento del numero dei turni di reperibilità nel mese
11. Correlazione tra retribuzione di risultato e particolari compensi
12. Turnazioni
13. Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro
14. Elevazione del contingente dei lavoratori part-time
15. Banca delle ore
16. Flessibilità orario di lavoro
17. Elevazione dell'orario multiperiodale
18. Orario di lavoro e lavoro straordinario
19. Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro
20. Riduzione del fondo risorse decentrate ed incremento risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative
21. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
22. Indennità di funzione
23. Turni di lavoro notturni
24. Buoni pasto

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE

Sulla base dei criteri di cui agli articoli 5 ss. le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

- turnazione: tariffe CCNL
- indennità per reperibilità: 11 € giornalieri
- incremento per attività prestata in giorno festivo: tariffe CCNL
- indennità per servizio esterno: 2 € giornalieri
- indennità per condizioni di lavoro: 2 € giornalieri
- indennità per specifiche responsabilità: 350-400/1200 cat. B; 700/2100 cat. C; 1000/3000 cat. D
- indennità di funzione: 400/1200 cat. B; 700/2100 cat. C; 1000/3000 cat. D
- performance e premio individuale: 30% risorse fondo

C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo o contratto sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.

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 Regolamento per la Misurazione e la Valutazione della Performance adottato dall'Ente.

E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITÀ DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Lo schema di CCDI **non prevede nuove progressioni economiche.**

IL RESPONSABILE DELL'AREA AFFARI GENERALI
dot. Vincenzo D'Aversa

