UNIONE DEI COMUNI LOMBARDA DELLA VALLETTA
Provincia di Lecco

Relazione illustrativa al contratto integrativo anni 2019-2021
Parte economica 2021

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		Anni 2019-2021 parte economica 2021.
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario dell'Unione Componenti: Responsabile Servizio Ragioneria Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL.FP, UIL-FPL Organizzazioni sindacali firmatarie: FP-CGIL, CISL.FP R.S.U. interne.
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo del fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività: a) Risorse destinate ai sensi art. 68 CCNL 2018 b) Risorse destinate ai sensi art. 69 CCNL 2018 c) Risorse destinate ai sensi art. 70 bis CCNL 2018 d) Risorse destinate ai sensi art. 70 quinquies CCNL 2018 e) Risorse destinate ai sensi art. 56 quinquies CCNL 2018
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? No
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	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? Si
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Si
È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Si. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle informazioni.		
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? No	

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede :

TITOLO I Disposizioni generali

- Articolo 1 Oggetto e obiettivi
- Articolo 2 Ambito di applicazione
- Articolo 3 Durata - Revisione

TITOLO II Risorse Decentrate.

- Articolo 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Articolo 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Articolo 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
- Articolo 7 Progressioni economiche
- Articolo 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis, CCNL 2018)
- Articolo 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Articolo 10 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h) CCNL 2018)
- Articolo 11 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m) CCNL 2018)
- Articolo 12 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)
- Articolo 13 Banca delle ore (art. 38 bis, CCNL 2000)
- Articolo 14 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 27, CCNL 2018)
- Articolo 15 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)
- Articolo 16 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u) CCNL 2018)
- Articolo 17 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v) CCNL 2018)

TITOLO III Personale Polizia Locale

- Articolo 18 Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 2018)
- Articolo 19 Indennità di funzione (art. 56 sexies CCNL 2018)
- Articolo 20 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56 quater CCNL 2018)

TITOLO IV Trattamenti accessori fissati per legge

- Allegato 21 Buoni pasto (artt. 45-46 CCNL 2000, art. 13 CCNL 2006).

ALLEGATI:

- Riepilogo costituzione del fondo
- Riepilogo utilizzo del fondo
- Progetti 2021-2022.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2021 vengono erogate sulla base delle seguenti disposizioni:

Descrizione	2021
art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	12.920,37
art. 17 comma 2 lettera b) CCNL 1.4.1999 progressioni economiche	48.591,96
Art. 70 bis CCNL 2018 indennità condizioni di lavoro	2.268,00

Art. 70 quinquies CCNL 2018 indennità specifiche responsabilità	900,00
Art. 56 quater CCNL 2018 indennità servizio esterno polizia locale	441,00
art. 17 comma 2 lettera g) CCNL 1.4.1999 specifiche disposizioni di legge	0.00
art. 17 comma 2 lettera a) CCNL 1.4.1999 produttività	0.00
art.68 comma 2 lettera a) CCNL 1.4.1999 produttività	9.071.90
art.68 comma 2 lettera b) CCNL 1.4.1999 produttività	8.716.13
	82.909,36

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità. In proposito è stato approvato con deliberazione di Giunta Unione n. 98 del 30.09.2019 il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance":

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCDI, sono quelli previsti dal nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta Unione n. 98 del 30.09.2019.

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi

a) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance).

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 negli strumenti di programmazione adottati.

b) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Il Responsabile del Servizio
Scaccabarozzi d.ssa Elena

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n.82/2005 e ss.mm.ii.