



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2020 RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La presente Relazione illustrativa redatta ai sensi dall'art. 40, c.3-sexies del Decreto Legislativo n° 165/2001 e secondo lo schema predisposto dalla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n° 25 del 19/07/2012, si articola in due moduli:

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

MODULO 1 - 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		01/01/2018 - 31/12/2020
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL- Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL
Soggetti destinatari		Personale Dipendente a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a)....Ripartizione fondo per il salario accessorio -2020 b)....Ripartizione fondo per il compenso del lavoro straordinario – 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 in data =====
		 Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli =====
	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 delle Performance per il triennio 2020-2022 è stato approvato con deliberazione del C.di A. nr. 26 del 18/05/2020 ed è integrato con quello della CMVC in virtù della convenzione per la gestione in forma associata e coordinata di funzioni e servizi
		 È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 Delib. CdA n° 5 del 27/01/2020
		 È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 SI
 La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009		
Eventuali osservazioni:		

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO E RELATIVA ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE; MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE; RISULTATI ATTESI IN RELAZIONE AGLI UTILIZZI DEL FONDO ED ALL'EROGAZIONE DELLE RISORSE PREMIALI; ALTRE INFORMAZIONI UTILI

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Titolo I – Disposizioni generali

Artt. 1 – 2 – 3 - 4: viene individuato il quadro normativo e contrattuale, l'ambito di applicazione, la durata, la decorrenza e la disciplina transitoria del contratto decentrato. Sono altresì fissate le verifiche in merito all'attuazione e all'interpretazione autentica del contratto integrativo.

Titolo II – Trattamento economico del personale

Artt. da 5 a 14: riguardano le disposizioni relative al trattamento economico:

art. 5: quantificazione delle risorse

FONDO	IMPORTI 2018
Risorse stabili	€ 40.919,00
Risorse variabili - soggette al limite	€ 2.078,02
Risorse variabili - NON soggette al limite	€ 1.644,68
Totale fondo	€ 44.641,70
Consolidamento decurtazioni per cessazioni, riconduzione fondo	€ 14.831,07
Totale fondo disponibile	€ 29.810,63

art. 6: disciplina gli strumenti di premialità

art. 7: fissa i criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie

art. 8: definisce i criteri generali per la progressione economica orizzontale e quantifica in € 2.000,00 per l'anno 2018 e € 2.000,00 per l'anno 2019 le risorse destinate alle PEO nell'ambito delle procedure selettive e dei criteri di valutazione fissati

art. 9: premio correlato alla performance organizzativa ed individuale. Il fondo al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo art. 10 viene ripartito sulla base dei criteri contenuti nel CCDI e relativi alla performance organizzativa (valutazione su obiettivi e su progetti) e alla performance individuale (valutazione delle competenze e dei comportamenti professionali ed organizzativi)

art. 10: disciplina l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 CCNL 21.05.2018. La misura della maggiorazione, che non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, è fissata in € 1.100,00 per l'anno 2018, € 800,00 per l'anno 2019 e € 800,00 per l'anno 2020. La quota massima di personale a cui la maggiorazione può essere attribuita è fissata in una unità all'anno

art. 11: compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g) CCNL 21 maggio 2018 – incentivi per funzioni tecniche

art. 12: modalità e criteri per la ripartizione del fondo di cui all'art. 113 D.Lgs 50/2016 e s.m.i.

art. 13: compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge (proventi da sponsorizzazioni, proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire consulenze e servizi aggiuntivi, contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali)

art. 14: criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

Titolo III – Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro

art. 15: rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

art. 16: lavoro straordinario e banca delle ore

art. 17: flessibilità dell'orario di lavoro

art. 18: salute e sicurezza sul lavoro

art. 19: innovazioni tecnologiche

art. 20: clausola finale

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

MODALITÀ DI UTILIZZO DEL FONDO

Le risorse stabili sono prioritariamente destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche orizzontali pregresse e nuove. La produttività, correlata alla performance organizzativa ed individuale

inclusa la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 CCNL 21/05/18, è riconosciuta sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi e della valutazione delle singole prestazioni come fissato dal sistema di valutazione, parte integrante del CCDI:

UTILIZZO FONDO	€ 29.810,63
Indennità di comparto	€ 2.353,32
Fondo progressioni economiche pregresse	€ 12.103,91
Fondo progressioni economiche 2020	€ 0
Incentivo funzioni tecniche	€ 0
Performance organizzativa e individuale di cui € 800,00 maggiorazione premio individuale (art. 69 CCNL 21/05/18)	€ 10.858,40
Riduzione Fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione (congelamento PO)	€ 4.495,00
TOTALE	€ 29.810,63

C) Effetti abrogativi impliciti

Il CCDI disciplina compiutamente le materie e gli istituti che il CCNL rimanda alla contrattazione integrativa e sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto e antecedente 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 del CCDI relative al triennio 2018-2020 (periodo di vigenza del CCDI) sono coerenti con le disposizioni in materia di merito e premialità previste dall'attuale legislazione ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

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

L'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali avviene nel rispetto del principio di selettività e definita secondo i criteri previsti dall'art. 8 del CCDI.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto collettivo in correlazione agli strumenti di programmazione gestionale

Le parti, determinando i criteri di attribuzione del fondo contenuti nel CCDI, intendono perseguire un significativo incremento della produttività. L'attribuzione del salario accessorio avviene attraverso il sistema di valutazione allegato e parte integrante del CCDI. Gli indicatori di valutazione sono esplicitati come di seguito riportati:

Performance organizzativa: gli indicatori di mantenimento e di sviluppo sono fissati dal Piano delle Performance

Performance individuale - elementi considerati:

- lavoro per obiettivi
- capacità di relazioni
- capacità di adattamento e flessibilità
- grado di collaborazione
- affidabilità e rispetto dei tempi
- competenze professionali e cura della strumentazione a disposizione
- aggiornamento e formazione
- capacità di problem-solving
- semplificazione e razionalizzazione delle procedure
- coordinamento/motivazione risorse umane
- grado di autonomia
- attivazione di un corretto processo di valutazione

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Il Piano delle Performance per il triennio 2020-2022 è stato approvato con deliberazione del C.d.A. nr. 26 del 18/05/2020 ed è integrato con quello della CMVC in virtù della convenzione per la gestione in forma associata e coordinata di funzioni e servizi. Contiene gli elementi utili a definire un corretto sistema di valutazione che consente la corresponsione degli incentivi per la performance organizzativa ed individuale nel rispetto dei principi di meritocrazia e premialità previsti dalla vigente normativa.

Breno 24/11/2020

Il Segretario del Consorzio BIM
Dott. Marino Bernardi

