

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ipotesi contratto collettivo decentrato integrativo 2019/2021

Giuridico/Economico 2022

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di presentazione della ipotesi di contratto integrativo	Avvio della procedura della contrattazione decentrata integrativa con presentazione da parte del Presidente dell'ipotesi di accordo alla delegazione trattante in data 18/11/2022, ipotesi sottoscritta dalle parti nella stessa data. In data 13/12/2022 il contratto è stato sottoscritto definitivamente	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019/2021	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente - Dott. Finelli Pasquale – Segretario Comunale Componenti – Dott.ssa Cola Francesca – Responsabile area economica fin. Componenti - Dott.ssa Stellin Michela – Responsabile area servizi generali Parte Sindacale: - Componenti RSU aziendale - Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: - CSA Regioni e autonomie locali - CISL-FP	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo	Modifiche del testo del precedente CCDI sottoscritto in data 22/12/2021: ▫ Progressione economica all'interno della categoria, art. 20 Definizione della somma da destinare a nuove progressioni orizzontali con decorrenza 01/01/2022	
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.	Richiesto parere al Revisore Unico dei Conti in data 09/12/2022 Il Revisore Unico dei Conti ha espresso il proprio parere favorevole in data 12/12/2022
	Attestazioni e del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione	Il Piano delle Performance anno 2022 è stato approvato con delibera di Giunta n. 31 del 12/04/2022
		Con deliberazione della giunta comunale n. 23 del 24/03/2022 è stato approvato il Piano Triennale per La Prevenzione della Corruzione e per La Trasparenza – aggiornamento 2022-2024
		Ai sensi dell'art. 10 e 15 del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, il Comune ha pubblicato: a) i curricula dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo

	del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	La relazione delle performance sarà validata dall'Organo di Valutazione ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs. 150/2009; Con deliberazione della giunta comunale n. 91/2014 è stato approvato il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance successivamente modificato e integrato con le delibere di G.C. N. 64/2017 E N. 120/2017

Modulo 2

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 anno 2019/2021 – Economico 2022

Con il presente accordo viene:

- concordato l'impiego di €. 3.354,00 per la realizzazione delle progressioni orizzontali a decorrere dal primo gennaio 2022, corrispondente alla quota pari ad 1/3 dell'importo disponibile della parte stabile del fondo.

Viene aggiunto il comma 2 bis all'art. 20 – Progressione economica all'interno della categoria;

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse anno 2022

LE RISORSE DECENTRATE STABILI (al netto del taglio) quantificate in **€. 48.903,64** ed utilizzate per il trattamento economico dei dipendenti in servizio, relativamente agli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e continuità nel tempo, all'interno delle quali trovano capienza, sono di seguito riportate con riferimento all'anno 2022 per un totale di **€. 38.844,03**:

- a) **PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI** (art. 68, comma 2. lett. J)) L'importo a carico del fondo 2021 per progressioni orizzontali già realizzate negli esercizi precedenti è pari a **€. 25.429,75**. Lo stesso risulta essere in corso di corresponsione mensilmente nell'ambito della liquidazione della retribuzione ordinaria mensile.
A seguito della sottoscrizione del CCNL il 16/11/2022 l'importo indicato è già aggiornato con i nuovi importi indicati nelle tabelle allegate al CCNL.
Per l'anno 2022 sono state previste nuove progressioni economiche per un importo stanziato pari a €. 3.354,00.
- b) **INDENNITA' DI COMPARTO** (art. 33 CCNL 22/01/2004) ammonta ad **€. 10.082,28** e risulta in corso di corresponsione ai sensi del citato articolo utilizzando i capitoli degli stipendi. L'indennità di comparto ha natura fissa e ricorrente e viene corrisposta a tutti i dipendenti in servizio;
- c) **INDENNITA' DI CONDIZIONE LAVORO** (art. 70-bis CCNL 21/05/2018) L'Ente corrisponde un'unica indennità destinata a remunerare lo svolgimento di attività che comportano:
1. **RISCHIO/DISAGIO** nell'importo massimo stimato in **€. 1.332,00**. L'indennità viene corrisposta per i giorni di effettivo esercizio delle mansioni che comportano una continuativa e diretta esposizione ai rischi pregiudizievoli per la salute e svolgimento di mansioni che per esigenze di servizio comportano una continua mobilità sul territorio. Tale importo risulta ancora da corrispondere. Trova copertura sul bilancio 2022;(determina n. 220 del 07/06/2022);
 2. **MANEGGIO VALORI** nell'importo massimo stimato in **€. 600,00**. Tale indennità risulta liquidabile ai dipendenti formalmente nominati come agenti contabili per l'esercizio in oggetto, per i giorni di effettiva presenza. Tale importo risulta ancora da corrispondere. Trova copertura sul bilancio 2022;(determina n. 220 del 07/06/2022);
- d) **INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'** (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21/05/2018) nell'importo massimo di **€. 700,00** già rapportato alla percentuale della prestazione lavorativa. Tale importo risulta ancora da corrispondere. Trova copertura sul bilancio 2022; (determina n. 220 del 07/06/2022);
- e) **INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'** (art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21/05/2018) nell'importo massimo previsto di **€. 700,00**. Tale indennità è liquidata a dipendenti le cui funzioni sono attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e ufficiale di anagrafe. Tale importo risulta ancora da corrispondere. Trova copertura sul bilancio 2022; (determina n. 220 del 07/06/2022);

LE RISORSE DECENTRATE VARIABILI quantificate in **€. 4.241,88** relativamente agli istituti contrattuali aventi carattere di variabilità ed occasionalità nel tempo, sono di seguito riportate con riferimento all'anno 2022:

- a) **RISORSE AGGIUNTIVE** (art. 67, comma 3, lett. H) CCNL 21/05/2018) per un importo complessivo di **€. 1.325,37** importo massimo disponibile nell'ambito dell'incremento dell'1,2% del monte salari 1997.
- b) **ECONOMIE FONDO STRARDINARIO ANNO 2021** (art. 67, comma 3 lettera E)) per un importo complessivo di **€. 1.254,32**
- c) **SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE – INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE** (art. 67, comma 3 lettera C)) nessun importo.
- d) **SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE – INCENTIVI PER IL RECUPERO DELLA TARI E DELL'IMU** (art. 67, comma 3 lettera C)) per un importo complessivo di **€.920,47**.
- e) **SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE – COMPENSI ISTAT** (art. 67, comma 3 lettera C)) per un importo complessivo di **€. 741,72**

I Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi conformemente alla normativa vigente sono destinati all'incentivazione della performance dei dipendenti ripartita nel seguente modo:

il 60% per l'incentivazione della performance organizzativa;

il 40% per l'incentivazione della performance individuale.

La somma residuale tra parte stabile e variabile comprensiva dello stanziamento per le progressioni economiche orizzontali previste per l'anno 2022 corrisponde a **€. 15.971,30** salvo economie delle voci precedenti.

L'assegnazione verrà fatta sulla base del numero dei dipendenti in rapporto agli obiettivi assegnati ed alla performance, previo utilizzo delle schede di valutazione.

C) 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 .

Le schede valutative inerenti la valutazione della performance individuale e organizzativa dei dipendenti sono previste nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente, approvato con Deliberazione di Giunta comunale N. 91/2014 e successive modifiche con delibera di G.C. n. 64/2017 e n. 120/2017.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Per l'anno 2022 l'Ente con delibera di G.C. n. 55 del 09/06/2022 ha destinato la quota pari a 1/3 delle somme disponibili della parte stabile, all'istituto delle progressioni orizzontali pari a €. 3.354,00 con decorrenza 01/01/2022.

Le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, sulla base dei criteri definiti dall'art. 20 del contratto collettivo integrativo 2019/2021 e dall'art. 16 del CCNL del 21/05/2018, nel limite massimo del 50% degli aventi diritto.

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

Il Contratto decentrato prevede prevalentemente il finanziamento di istituti stabili ed acquisiti previsti dalla contrattazione nazionale. Inoltre i risultati attesi mirano all'accrescimento di alcuni servizi esistenti, all' aumento delle prestazioni del personale in servizio, al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività.

F) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Il Responsabile del Servizio Finanziario
Dott.ssa Francesca Cola