



COMUNE DI STIENTA

- Provincia di Rovigo -

Piazza S. Stefano, 1 – 45039 Stienta (Ro) - CF 83000750295 – P. IVA 00213550296 - Tel 0425/746111
info@comune.stienta.ro.it – PEC: info@pec.comune.stienta.ro.it

Relazione illustrativa all'ipotesi di contratto decentrato parte economica 2022

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

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018 PARTE ECONOMICA ANNO 2022. **Relazione illustrativa**

Premessa

Con deliberazione di Giunta comunale n. 108 del 09/12/2019 è stata nominata la delegazione trattante di parte pubblica dopo la sottoscrizione del nuovo CCNL 21.05.2018. La stessa è stata modificata con deliberazione di G.C. n. 92 del 07/11/2022, poi costituita in base al CCNL 16.11.2022 con delibera di G.C. n. 103 del 05/12/2022.

Il responsabile dell'Area 1 pro tempore con propria determina n. 49 del 07.02.2022 ha determinato la quantificazione provvisoria del Fondo per la contrattazione integrativa anno 2022 in attesa di indirizzi da parte dell'Amministrazione relativamente alle eventuali risorse aggiuntive

Con deliberazione n. 104 del 5 dicembre 2022 avente ad oggetto “*DETERMINAZIONE INDIRIZZI PER LA QUANTIFICAZIONE DEFINITIVA DEL FONDO RISORSE DECENTRATE E PER LA CONTRATTAZIONE 2022*” la Giunta Comunale ha preso atto ed approvato la quantificazione delle risorse di parte stabile del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2022 così come individuate con determinazione n. 49/2022 e ha deliberato di integrare le suddette risorse con le seguenti risorse di parte variabile non soggette a limite:

- risorse ex art. 67, comma 3, lettera c del CCNL del 21 maggio 2018 - incentivi previsti da specifiche norme di legge:

- incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del D. Lgs. N. 50 del 2016 per € 4.500,00;
- compensi Istat € 312,00;
- economie fondo straordinario anno precedente (€ 1.700,42);

Il sottoscritto ha, quindi, definitivamente approvato il fondo risorse decentrate complessivo per l'anno 2022.

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

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

Data di sottoscrizione		15/12/2022 (preintesa)
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022 (parte economico)
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti)</p> <p>Dott. Giuseppe Esposito – Presidente – segretario comunale</p> <p>Dott.ssa Cristina De Tomas - Rag. Simone Spirandelli – componente – Responsabile Area Intercomunale 2 Ragioneria, contabilità, controllo di gestione</p> <p>Dott.ssa Paola Vacchi – componente - Responsabile Area Intercomunale 3 Servizi alla Persona e della Comunicazione</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <p>CISL FP – FP CGIL -UIL FPL, CISAL CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL FP, UIL FPL</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate anno 2022
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale	Intervento dell'Organo di controllo interno.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>Da acquisire</p>
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p> <p>Nessun rilievo</p>

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? <i>Si</i>
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? All'interno del PTPC
	Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013? <i>Si, per quanto di competenza.</i>
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Considerato che ai sensi dell'art. 10 comma 1-bis del D. lgs. 150/2009, come modificato dal D.lgs. 74/2017, La Relazione sulla performance può essere unificata col rendiconto di gestione, si specifica che il Nucleo di valutazione dell'ente prende visione dei documenti consuntivi ma trattandosi di strumenti finanziari non è di sua competenza validarli. È stata comunque validata la Relazione predisposta.
Eventuali osservazioni	

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

Articolo 1. Viene identificato il campo di applicazione e la durata.

Articolo 2 Sono stabiliti i criteri generali di ripartizione e utilizzo del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Articolo 3 Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili.

Articolo 4 Le parti modificano l'art. 32 del CCDI normativo sottoscritto il 03/10/2019 per le disposizioni ARAN per le quali il periodo di permanenza nella categoria economica utile ai fini delle progressioni di 24 mesi stabilito dal CCNL non può essere derogato.

Articolo 5 Vengono specificate le modalità di utilizzo del fondo. Schematicamente:

UTILIZZO DI PARTE STABILE	€
Progressioni orizzontali in essere	22.859,42

Indennità di comparto	5.977,49
Totale utilizzo storico	28.836,91
Nuove progressioni orizzontali	2.200,00
Totale utilizzo parte stabile	31.036,91

UTILIZZO DI PARTE VARIABILE	€
Indennità art. 56 quinquies CCNL 2016/18	424,50
Indennità condizioni di lavoro	3.268,84
Indennità per specifiche responsabilità art. 70- quinquies del CCNL 2016/2018;	10.340,11
Performance organizzativa	15.882,65
Performance individuale	6.806,85
Totale	36.722,95

Con riferimento alla restante parte variabile del fondo individuata in € 4.500,00 e € 312,00 le stesse sono destinate secondo le disposizioni che ne hanno permesso il finanziamento. Con riferimento alle progressioni economiche le parti confermano che la stessa può essere attribuita ad un massimo del 50% degli aventi diritto e concordano nel procedere con una graduatoria unica ed attribuire la progressione ai primi 2 dipendenti in graduatoria.

Articolo 6 Le parti concordano la procedura da adottare qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme contrattuali.

Articolo 7 Le disposizioni finali prevedono il rinvio alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti ed altri aspetti di dettaglio.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica	€ 22.859,42
Quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004	€ 5.977,49

Art. 68, comma 2, lett. a) – premi correlati alla performance organizzativa;	€ 15.882,65
Art. 68, comma 2, lett. b) – premi correlati alla performance individuale	€ 6.806,85
Art. 68, comma 2, lett. c) - indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis	€ 619,61
Art. 68, comma 2, lett. d) Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000	2.649,23
Art. 68, comma 2, lett. e) Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies	€ 10.340,11
Art. 68, comma 2, lett. f) Indennità di funzione e di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies e 56-quater	€ 424,50
Art. 68, comma 2, lett. g) Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;	
Art. 68, comma 2, lett. j) - Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili	€ 2.200,00
Art. 68, comma 2, lett. h) - compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000	
Art. 68, comma 2, lett. i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g), ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;	
Somme rinviate	
Altro	
Totale	€ 67.759,86

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

Si attesta la coerenza delle disposizioni contrattuali con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa. In particolare si precisa che è esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi e, in ogni caso, con modalità difformi dalla valutazione dei risultati (performance organizzativa) e della prestazione lavorativa dei dipendenti (performance individuale).

Le previsioni coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance individuale e collettiva,

approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 17 del 29/10/2016 modificato con successivo atto di G. C. n. 42 del 10/05/2021.

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

Si attesta la coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa. A tal proposito si precisa che la progressione economica interna alla categoria, in base alla disciplina definita nell'ipotesi di CCI viene riconosciuta ai dipendenti sulla base di una selezione, attraverso la quale vengono premiati i dipendenti che realizzano la migliore prestazione lavorativa, in quanto la selezione si attua, in via preponderante, sulla base della valutazione della performance individuale.

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

Dalla sottoscrizione del contratto ci si aspetta il miglioramento degli standard del personale in relazione all'approvazione del sistema di valutazione del personale stesso.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

nessuna.

Stienta 15/12/2022

Il segretario comunale
Dott. Giuseppe Esposito