



COMUNE DI SERRAPETRONA

PROVINCIA DI MACERATA

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/5/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2021. **Relazione illustrativa.**

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

Data di sottoscrizione	CONTRATTO del 23/12/2021	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente Segretario Comunale dott.ssa Giuliana Appignanesi Componenti: Palombarini Sandro R.S.U.: Girolami Luigino CISL-FP: Alessandro Moretti	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) ambito normativo di applicazione, periodo temporale 01/01/2021 – 31/12/2023 b) ambito economico finanziario di applicazione periodo temporale 01/01/2021 – 31/12/2021 c) ripartizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	E' stata acquisita la certificazione del Revisore dei Conti del Comune di Serrapetrona in data 18/12/2021. L'Organo di revisione non ha effettuato rilievi.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	

<p>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 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 16/04/2020, atto n. 33. La relazione delle performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c.6 D.LGS. n. 150/2009.</p>
	<p>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013 è stato adottato.</p>
	<p>E' stato approvato il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2021-2023 ed il Rendiconto di gestione per l'esercizio finanziario 2020.</p>
	<p>Nel sito istituzionale vengono pubblicati i contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo (Revisore dei Conti), nonché le informazioni trasmesse annualmente al Ministero dell'economia e delle finanze sui costi della contrattazione integrativa (art. 21, c. 2, D.Lgs. 33/13).</p>
	<p>L'accordo sottoscritto in via definitiva sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.</p>
	<p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione cui soggiacciono gli enti locali.</p>

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

Di seguito vengono descritti brevemente gli istituti contrattuali regolati dal Contratto Collettivo Decentrato Anno 2021:

- Presa d'atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione del Responsabile dell'Area Contabile n. 333 del 9/12/2021;
- Definizione per l'anno 2021 dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per i premi di performance individuali, anche a seguito del nuovo CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21/05/2018. Vengono inoltre definiti gli importi delle indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 2018;
- Destinazione della parte stabile del fondo al finanziamento in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018, quali progressioni economiche di categoria ed indennità di comparto. Vengono definiti i criteri per la ripartizione e la destinazione delle somme restanti, destinate all'organizzazione e alla performance, alla differenziazione del premio individuale e alle progressioni economiche orizzontali;
- Vengono definiti i criteri di correlazione tra l'importo dei premi correlati alla performance individuale e gli incentivi per funzioni tecniche e ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizione di legge di cui all'art. 67 comma 3 del CCNL;

- Vengono definiti i criteri di correlazione tra l'importo della retribuzione di risultato e gli incentivi per funzioni tecniche;
- Vengono definiti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.;
- Vengono definiti i criteri per la ripartizione degli incentivi per l'attività di accertamento tributario in materia di IMU e TARI (art. 1, comma 1091, legge 30.12.2018 n. 145);

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Art. 68, comma 1, Fondo progressioni economiche orizzontali	17.543,13
Art. 68, comma 1, Indennità di comparto	2.631,72
Art. 68, comma 2, lett. j) – Progressioni economiche orizzontali anno 2020	2.525,70
Art. 68, comma 2, lett. a) – Performance organizzativa	800,00
Art. 68, comma 2, lett. b) – Performance individuale	367,28
Art. 69 – Differenziazione premio individuale	108,00
Art. 68, comma 2, lett. c) - Indennità condizioni di lavoro	600,00
Art. 68, comma 2, lett. g) – Incentivi personale settore entrate	1.002,28
Art. 68, comma 2, lett. g) – Incentivi funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. n. 50/2006)	0,00
Art. 68 comma 2 lett c) – Compensi Istat	2.000,00
Totale	27.578,11

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto decentrato integrativo 2021 tratta i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, nonché i criteri per i premi di performance individuali anche a seguito del nuovo CCNL del comparto funzioni locali sottoscritto il 21/05/2018.

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 gli incentivi legati alla performance individuale ed organizzativa vengono erogati sulla base di schede individuali di valutazione dei singoli dipendenti relative all'apporto di ognuno, secondo i criteri previsti dal Regolamento comunale per la valutazione e la premialità del personale redatto in conformità al DLgs. n. 150/2009.

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

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche nel limite del 50% degli aventi diritto. Aventi diritto n. 3 dipendenti, progressioni previste nel CCDI n. 1.

L'Aran con parere CFL121 ha chiarito che “.....si ritiene che possano essere stabiliti in sede di contrattazione integrativa sia la data alla quale i dipendenti devono possedere il requisito del periodo minimo di permanenza di 24 mesi nella posizione economica in godimento, sia eventuali ulteriori presupposti e condizioni legittimanti la partecipazione dei dipendenti alle procedure

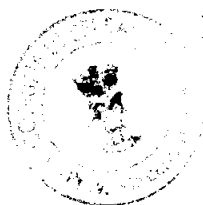
selettive per l'attribuzione della progressione economica orizzontale quali, ad esempio, la presenza in servizio del personale ad una determinata data.”;

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

Poiché il piano della performance è costituito dall'insieme dei documenti di programmazione gestionale (bilancio, relazione previsionale e programmatica, documento unico di programmazione, piano esecutivo di gestione (PEG), si attesta la correlazione tra tali strumenti e gli incentivi per la produttività e il risultato, in quanto la distribuzione degli incentivi stessi è legata alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali, della performance organizzativa, della valutazione dei comportamenti.

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi - piano performance, ci si attende un incremento della produttività del personale .

Serrapetrona, li 24 Dicembre 2021



Il Responsabile Servizio Personale
Dott. Eugenio Girolami

