



## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE - ANNO 2022 - RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

<b>Data di sottoscrizione pre-intesa</b>		<b>16 giugno 2022</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2022</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p><b>Parte Pubblica:</b>  <b>Presidente:</b> Segretario Comunale – Dott. Cartisano Pier Paolo  <b>Componenti:</b>          _ Funzionario amm.vo contabile – Toninato Marzia  <b>Componenti RSU:</b>          Favretto Diego – Polloni Andrea - Vacilotto Luisa – Viezzer Alessandro  <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione della pre-intesa (elenco sigle):</b>          FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL  <b>Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto (elenco sigle):</b>          FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2022
<b>Rispetto dell'iter          adempimenti procedurale          e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti.</p> <p>L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</b> I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 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 11 del D.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione.
		<b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</b> Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il triennio 2022 – 2024 è stato approvato con Deliberazione di G.C. n. 25 del 30.04.2022.
		<b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</b> Sì per quanto di diretta applicazione agli enti locali.
		<b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009?</b> I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. 150/2009). L' Organismo di Valutazione ha verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PEG).
<b>Eventuali osservazioni</b>		



## **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**

Ai sensi dell'art. 5 del CCNL 01/04/1999, così come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22/1/2004, e in base al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CDDI) per il triennio 2020/2022 ai sensi del nuovo CCNL 21/5/2018, la delegazione trattante nella seduta del 16 giugno 2022 ha preso atto della consistenza del fondo delle risorse decentrate 2022 (risorse decentrate stabili e variabili) quantificato in € 105.257,76.

Il fondo del 2022 ammontante a complessivi € 105.257,76, è costituito da € 78.798,53 corrispondenti a risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, € 6.059,23 risorse variabili, € 20.400,00 compensi per specifiche disposizioni di legge (Art. 63, comma 3, lett. c) non rientranti nel limite del fondo di cui all'art. 23 del D.lgs. 75/2017, relativi agli incentivi IMU e agli incentivi per le funzioni tecniche quantificati in via presunta.

Ai sensi del CCDI per il triennio 2020/2022 sottoscritto in data 23.12.2019, il fondo include le somme destinate ad indennità condizioni lavoro (art. 15), ad indennità per specifiche responsabilità (art. 16 e 17), ad indennità di servizio esterno (art. 18) e ad indennità di turnazione (art. 24).

La distribuzione della quota di fondo destinata alla performance individuale e organizzativa di cui all'art. 68, comma 2, del CCNL del 21.05.2018, pari a € 9.109,83 verrà effettuata, con le modalità indicate dal sistema di valutazione approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 67 del 05.06.2012, tenuto conto del contributo fornito da ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza, e/o trasversali di unità organizzativa, e/o di ente nonché dei comportamenti organizzativi e delle competenze dimostrati.

Nella definizione delle "risorse variabili" per l'anno 2022 sono state inserite le seguenti somme e precisamente:

soggette al limite

- € 4.430,61 di cui all'art. 15, comma 2, del C.C.N.L. 01.04.1999; (\*)

non soggette al limite

- € 772,17 risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, CCNL 21.05.2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti (art. 68 CCNL 21.05.2018),
- € 856,45 risparmi buoni pasto anno 2020,
- € 0,00 per economie fondo lavoro straordinario (lo straordinario anno 2021 è stato in parte liquidato nel corso del corrente esercizio e le relative economie verranno inserite nel fondo dell'anno 2023),
- € 20.400,00 compensi per specifiche disposizioni di legge (Art. 63, comma 3, lett. c) quantificati in via presunta.

(\*) L'Amministrazione Comunale ha stanziato, quale risorsa variabile ad integrazione del fondo oggetto della presente contrattazione, l'importo di € 4.430,61=, pari all'1,2% del monte salari dell'anno 1997, ai sensi dell'art. 15, comma 2, del C.C.N.L. 01.04.1999, disponibile negli attuali stanziamenti di bilancio;

### **b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Il Fondo per le risorse decentrate relativamente all'anno 2022 viene utilizzato nel seguente modo:

Art. 68 c. 2 e 3 CCNL 21.05.2018 – Performance individuale e organizzativa	9.109,83
Art. 17 c. 2 lett. b) CCNL 01.04.1999– Progressioni economiche orizzontali storiche	38.719,56
Art. 68 c. 2 lett. j) CCNL 21.05.2018 - Progressioni orizzontali da attribuire dal 01/01/2022	5.500,00
Art. 23 c. 5 CCNL 21.05.2018 – Indennità di turno	5.500,00



Art. 23 c. 5 CCNL 21.05.2018 – Indennità condizioni lavoro	3.755,00
Art. 70 quinquies, c.1 CCNL 21.05.2018 – Indennità per specifiche responsabilità	5.060,00
Art. 70 quinquies, c.2 CCNL 21.05.2018 – Indennità per specifiche responsabilità – ex Indennità di delega	313,89
Art. 56 quinquies CCNL 21.05.2018 – Indennità di servizio esterno	600,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – Indennità di comparto	16.299,48
Sub totale	84.857,76
Compensi previsti da disposizioni di legge a valere sulle risorse di cui all'art. 67, co. 3, lett. c):	
- Art. 113, co. 2, D.lgs. 50/2016 – Compensi per funzioni tecniche e innovazione	(*)19.300,00
- Incentivi per i maggiori accertamenti di IMU e TARI di cui all'art. 1, comma 1091, della legge 145/2018 (legge di bilancio per il 2019)	(*)1.100,00
<b>Totale</b>	<b>105.257,76</b>

(\*) Le risorse relative agli incentivi IMU e ai compensi per funzioni tecniche, quantificate in via presunta per l'anno 2022, transitano attraverso il fondo delle risorse decentrate ma non rientrano nel limite di cui all'art. 23, comma 2, D.lgs. 75/2017.

### 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

L'erogazione del premio incentivante è prevista in coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (titolo III D.Lgs. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa ed avviene secondo il sistema di valutazione vigente (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 67 del 05.06.2012), a condizione che si accerti il conseguimento degli obiettivi e la valutazione in merito al comportamento organizzativo ed alla capacità professionale.

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

L'art. 13 del CCDI 2020-2022 sottoscritto in data 23/12/2019, prevede i criteri secondo i quali possono essere effettuate e nuove progressioni economiche. Tali criteri sono in linea con il principio di selettività, di pesatura dei parametri e di scelta dei fattori di valutazione per i quali viene fatto espresso riferimento al sistema unico di valutazione adottato dall'ente. Il principio di selettività risulta inoltre rispettato anche in riferimento ai budget destinati.

### f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

E' possibile affermare che la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2022 segue le linee di fondo del CCDI vigente così come espressamente riportato per la parte economica e che i risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo sono posti in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino. L'accordo in esame ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo del personale dipendente mediante il riconoscimento di responsabilità e incentivi, ma soprattutto di premialità differenziate in base all'effettivo apporto del singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

### g) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna.

Maserada sul Piave, 30.06.2022



Il Responsabile del Servizio Finanziario  
Toninato Marzia