



COMUNE DI ARIANO NEL POLESINE (Rovigo)

Comune del Parco Regionale Veneto Delta del Po
P.zza Garibaldi, 1 c.a.p. 45012 – c.f. e p. Iva 00197150295
E mail segreteria@comune.arianonelpolesine.ro.it
Tel. 0426 71131 Fax 0426 71170

Relazione illustrativa all'ipotesi di contratto decentrato parte economica 2021

(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 2021. **Relazione illustrativa**

Premessa

Con deliberazione di G.C. n. 52 del 18/05/2021 è stata, da ultimo, nominata la delegazione trattante di parte pubblica dopo la sottoscrizione del nuovo CCNL 21.05.2018.

Il fondo per le risorse decentrate anno 2021, parte stabile è stato costituito giusta determinazione del responsabile del segretario comunale reggente ad interim il servizio Personale n. 61 del 09/12/2021, RG 867/2021.

Con deliberazione di G.C. n. 134 del 10/12/2021 si è autorizzato il Responsabile del Servizio Personale a determinare definitivamente il “Fondo risorse decentrate anno 2021” di cui all'art. 67 del CCNL sottoscritto il 21/5/2018 con le quote variabili contenute nella stessa e approvate le linee di indirizzo nella contrattazione decentrata integrativa per il 2021.

La costituzione definitiva del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2021 è avvenuta con determinazione del responsabile del segretario comunale reggente ad interim il servizio Personale n. 62 del 14/12/2021, RG 873/2021;

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	13/07/2021 (preintesa)
-------------------------------	------------------------

Periodo temporale di vigenza		Anno 2021 (parte economica)
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti)</p> <p>Dott. Giuseppe Esposito – Presidente – segretario comunale</p> <p>Dott.ssa Lisa Scabin – componente – Responsabile Area Demografici e Tributi</p> <p>Arch. Carlotta Bellan – componente - Responsabile Area Tecnica – componente;</p> <p>FP – FP CGIL -UIL FPL, CISAL CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL FP, CISL FP</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate anno 2021
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.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p> <p>Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, insieme al Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, è stato approvato per l'anno 2021 (D.G.C. n. 107 del 05.10.2021).</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>All'interno del PTPC approvato con deliberazione di G.C. n. 40 del 30.03.2021</p>

		<p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013?</p> <p><i>Si, per quanto di competenza.</i></p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>L'ultima relazione formata e validata è relativa all'anno 2019.</p>
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 effettuata dall'amministrazione in € 89.372,57 (al netto dei tagli) di parte stabile ed € 4.880,09 di risorse variabili (al netto dei tagli) che transitano nel fondo come incentivi funzioni tecniche successive al 1/1/2018 (Art. 113 D.Lgs 50/2016), compensi Istat e compensi previsti da altre disposizioni di legge per essere liquidate secondo la regolamentazione in essere.

Articolo 4 Vengono specificate le modalità di utilizzo del fondo. Schematicamente:

UTILIZZO DI PARTE STABILE	€
Progressioni orizzontali al 31.12.2021	21.059,09
Indennità di comparto	7.861,09
Totale utilizzo storico	28.920,18
Nuove progressioni orizzontali	5.500,00
Totale utilizzo parte stabile	34.420,18

UTILIZZO DI PARTE VARIABILE	€
Indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento delle attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute o implicanti il maneggio di valori come stabilito dall'art. 70-bis del CCNL 2016/2018	1.100,00
Indennità per specifiche responsabilità come stabilito dall'art. 70-quinquies del CCNL 2016/2018	5.400,00

Indennità di servizio esterno della Polizia Locale come stabilito dall'art. 56-quinquies del CCNL 2016/2018 e indennità di vigilanza	1.200,00
Performance organizzativa	28.351,43
Performance individuale	18.900,96
Totale	54.952,39

Con riferimento alla parte variabile del fondo al netto del taglio individuata in € 4.880,09 le stesse sono destinate secondo le disposizioni che ne hanno permesso il finanziamento e pertanto:

Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	489,90 €
Compensi per incarico Sindaco manifestazioni di sorte locali art. 14 DPR 430/2001	600,00 €
Incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n.50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	3.790,19 €

Con riferimento alle progressioni economiche le parti confermano quanto stabilito nel contratto decentrato normativo del 13.07.2021 e che la stessa può essere attribuita ad un massimo del 50% degli aventi diritto.

Per tali motivi le parti concordano nel procedere con una graduatoria unica ed attribuire le progressioni ai primi 6 dipendenti in graduatoria.

Articolo 5 Le parti concordano la procedura da adottare qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme contrattuali.

Articolo 6 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:

	Erogate	erogabili	Totale
Parte stabile disponibile			94.252,66
Progressioni orizzontali	21059,09	5500	26.559,09
Indennità di comparto (art. 33CCNL 22/01/2004)	7861,09		7.861,09
Indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento delle attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute o implicanti il maneggio di valori come stabilito dall'art. 70-bis del CCNL 2016/2018	540	560	1.100,00
Indennità per specifiche responsabilità come stabilito dall'art. 70-quinquies del CCNL 2016/2018	3000	2400	5.400,00
Indennità di servizio esterno della Polizia Locale come stabilito dall'art. 56-quinquies del CCNL 2016/2018 e indennità di vigilanza	1.110,84	89,16	1.200,00
Compensi per performance organizzativa		28351,43	28.351,43
Compensi per performance individuale		18900,96	18.900,96
			0,00
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT		489,90 €	489,90
Compensi per incarico Sindaco manifestazioni di sorte locali art. 14 DPR 430/2001		600,00 €	600,00
Incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n.50/2016 (dal 1° gennaio 2018)		3.790,19 €	3.790,19
Totale destinato	#RIF!		94.252,66

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 Regolamento comunale di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza

della performance, ai sensi del D. Lgs. 27.10.2009, n. 150, approvato, da ultimo, con deliberazione della Giunta Comunale n. 180 del 10 dicembre 2012.

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

Le nuove progressioni economiche saranno attuate in base alle indicazioni del contratto collettivo decentrato integrativo normativo siglato in data 13.07.2021 e, pertanto, ad una quota limitata di dipendenti non superiore al 50% degli aventi diritto (calcolata per teste) e sulla base, tra l'altro, del punteggio ottenuto nella performance individuale nell'ultimo triennio.

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.

Ariano nel Polesine, 14/12/2021

Il segretario comunale
Dott. Giuseppe Esposito