



Comune di Bosaro

Provincia di Rovigo

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNO 2021**

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Ipotesi del 28.12.2021 Definitivo del _____	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Segretario Comunale: Dr. Palumbo Alfredo Responsabile Area Segreteria - Ragioneria: Dr.ssa Breggiè Eleonora (presentata delega alla RSU) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL, CISL e DICCAP. Organizzazioni sindacali firmatarie: DICCAP – CGIL (presentata delega alla RSU)	
Soggetti destinatari	Personale dipendente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo risorse decentrate parte disponibile 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>Prima della sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo verrà acquisito il parere del Revisore sulla Preintesa 2021, ai sensi degli artt. 40 bis, comma 1, e 40, comma 3 sexies, del D. Lgs. N. 165/2001.</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</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>Con la delibera di Giunta Comunale n. 38 del 23.06.2021 avente ad oggetto "ESAME ED APPROVAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE 2021/2023" è stato approvato il Piano Esecutivo di gestione 2021/2023 e relativi allegati.</p> <p>Si richiama altresì la deliberazione di G.C. n. 89 del 31.12.2012 ad oggetto: "Integrazione deliberazione di G.C. n. 74 del 24/10/2012 ad oggetto. "Approvazione sistema di valutazione della performance"".</p>
		<p>È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)?</p> <p>Si.</p> <p>Si richiama la seguente deliberazione:</p> <p>- G.C. n. 23 del 29.03.2021 "PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA (PTPCT) 2021-2023. APPROVAZIONE";</p>

	<p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013? <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? <i>Si per le parti di competenza.</i></p>

II.2 - 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:

Con il contratto integrativo decentrato parte economica anno 2021 si provvede alla destinazione dei fondi disponibili delle risorse decentrate per il medesimo anno.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione decentrata delle risorse del fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2021 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, indennità maneggio valori, indennità servizio esterno per P.L. ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione:

- Premi correlati alla performance individuale – art. 68 comma 2 lett. a) e b) del CCNL 21.5.2018;
- Indennità per specifiche responsabilità

C) effetti abrogativi impliciti

Non previsti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dal Responsabile di ogni area.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa –progressioni orizzontali –ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009

Il contratto integrativo in esame non prevede l'attribuzione di nuove Progressioni economiche orizzontali per l'anno 2021.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionali (Piano della performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009

L'obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è destinare le risorse come premio all'impegno lavorativo finalizzato al miglioramento dei servizi interni e all'utenza, considerando comunque la realtà dell'ente, gli obiettivi dell'amministrazione e le disposizioni normative vigenti legate alla razionalizzazione delle procedure lavorative e riduzione dei costi.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nulla da evidenziare

Bosaro, li 04.03.2022

Il Responsabile del Servizio Finanziario

Sartori Sergio