

Comune di Melara

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	Pre-Intesa del 25 novembre 2021	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021 parte economica - Periodo 2019 – 2021 (parte normativa)	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dott. Giovanni Cirillo • dott. Matteo Melotti <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • FP CGIL <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • FP CGIL <p>Si specifica che in sede di preintesa il ruolo di RSU è stato esercitato dalla FP CGIL, ai sensi del Protocollo sottoscritto in data 15/12/2020 dalle OOSS e ARAN.</p>	
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	A. Utilizzo risorse decentrate anno 2021	
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>E' stato acquisito parere favorevole in data 26/11/2021, parere n. 19/2021.</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p>
	<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?</p> <p><i>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 unificato organicamente nel Piano esecutivo di gestione dell'ente, approvato per l'anno 2021 con deliberazione di Giunta n. 29 del 17/04/2021 e modificato con DGC n. 85 del 26/11/2021..</i></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><i>Si. Con delibera di Giunta n. 5 del 16/01/2020 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. (2020-2022).</i></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? <i>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 d. lgs. 150/2009; è possibile fare riferimento ai dati del rendiconto di gestione.</i></p>
--	--	---

Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Riconoscimento di un importo complessivo pari ad euro 9.180 per compensare l'attribuzione di specifiche responsabilità da parte dei responsabili degli uffici e servizi; per la pesatura dei vari incarichi di specifica responsabilità si procede sulla base della contrattazione territoriale applicativa del CCNL 21 maggio 2018.

Riconoscimento dell'indennità di rischio (2,00 euro al giorno in presenza delle condizioni) e disagio (2,00 euro al giorno in presenza delle condizioni), maneggio valori (euro 2,00 al giorno in presenza delle condizioni), servizio esterno secondo quanto previsto dal nuovo contratto normativo (euro 1,00 al giorno in presenza delle condizioni).

Per compensare l'indennità di rischio e disagio il costo totale presunto è di 1.510,00 euro; per compensare l'indennità di maneggio valori il costo totale presunto è di 500,00 euro; per l'indennità connessa al servizio esterno il costo totale sarà di circa 180,00 euro annui.

Riconoscimento di servizi aggiunti e di mantenimento per complessivi 1.030,00 euro, rappresentati da 2 progetti individuali.

Uso delle restanti somme (circa 9.395,00 euro) per premiare le performance individuali.

Avvio a far data dal 1° gennaio 2021, sulla base delle regole di cui al CCDI 2019/2021 – normativo -, alla luce della disciplina convenzionale di cui al CCNL 21 maggio 2018 e successivamente all'adozione degli atti aventi ad oggetto la costituzione del fondo, una progressione economica nella categoria C, per un costo stimato di 527 euro.

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

- a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2021 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

EURO 6.000,00 – Indennità di specifica responsabilità

EURO 3.000,00 – Indennità di funzione

EURO 180,00 – Indennità servizio esterno vigili

EURO 2.010,00 – Indennità unica condizioni lavoro (rischio, disagio e maneggio valori)

EURO 1.030,00 – Servizi aggiuntivi e di mantenimento

EURO 9.395,00 _ Riconoscimento performance individuale

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti sulle norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi.

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) 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 dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

Le Progressioni economiche orizzontali attribuite con il presente CCI sono coerenti con il principio di selettività affermato dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009, essendo state riconosciute a n. 1 dipendente dell'Ente su 6 complessivamente in forza.

Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:

Con la stipulazione del contratto collettivo si intendono finanziare le indennità direttamente riconducibili alla contrattazione collettiva vigente e corrispondere gli emolumenti connessi alla produttività individuale ed organizzativa conseguita dal personale.

Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

Nessuna