



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 al contratto decentrato parte economica 2022

(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 2022. **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 2022, parte stabile è stato costituito giusta determinazione del responsabile del segretario comunale reggente ad interim il servizio Personale n. 10 del 22.03.2022, RG 216/2022.

Con deliberazione di G.C. n. 55 del 05.05.2022 si è autorizzato il Responsabile del Servizio Personale a determinare definitivamente il “Fondo risorse decentrate anno 2022” 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 2022.

La costituzione definitiva del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2022 è avvenuta con determinazione del segretario comunale responsabile reggente ad interim il servizio Personale n. 32 del 16.06.2022, RG 431/2022.

In data 28/07/2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il contratto relativo alla distribuzione del fondo per le risorse decentrate con valore per l'anno 2022.

Sull'ipotesi di accordo sottoscritta ha espresso parere favorevole l'organo di revisione con verbale n. 21 del 07/09/2022.

Con deliberazione di Giunta Municipale n. 102 del 15/09/2022 è stato autorizzato il Presidente della delegazione trattante alla stipula definitiva del contratto in argomento avvenuta in data 18/10/2022.

Per quanto concerne compensi Istat comunicati dal responsabile dell'area Demografici e Tributi in occasione della preintesa le parti, previo inserimento nella parte variabile del fondo, hanno concordato che senza ulteriori riunioni gli stessi venissero liquidati secondo le incombenze richieste dall'Istat agli uffici demografici tra gli appartenenti allo stesso. Gli stessi sono stati inseriti nel fondo con determinazione n. 54 del 27/09/2022 RG n. 715.

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	18/10/2022	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022 (parte economica)	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti) Dott. Giuseppe Esposito – Presidente – segretario comunale Dott.ssa Lisa Scabin – componente – Responsabile Area Demografici e Tributi Arch. Carlotta Bellan – componente - Responsabile Area Tecnica – componente; FP – FP CGIL -UIL FPL, CISAL CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL FP, CISL FP	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate anno 2022	
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì con verbale n. 21 del 07/09/2022
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Nessun rilievo

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? 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 2022 (D.G.C. n. 92 del 30.08.2022).
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? All'interno del PTPC approvato con deliberazione di G.C. n. 40 del 30.03.2021 e confermato con deliberazione di G.C. n. 53 del 29.04.2022.
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013? <i>Si, per quanto di competenza.</i>
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? L'ultima relazione formata e validata è relativa all'anno 2021.
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 € 17.672,80 di risorse variabili (al netto dei tagli), di cui € 12.428,41 che transitano nel fondo come incentivi funzioni tecniche successive al 1/1/2018 (Art. 113 D.Lgs 50/2016), per essere liquidate secondo la regolamentazione in essere.

Si è preso atto, inoltre, della comunicazione del responsabile dell'area Demografici e Tributi nella stessa data della preintesa di previsione di compensi Istat per il 2022 per € 1.734,00. Gli stessi non erano presenti nel fondo ma le parti, previo inserimento nella parte variabile dello stesso, hanno concordato, in preintesa, che senza ulteriori riunioni gli stessi venissero liquidati secondo le incombenze richieste dall'Istat agli uffici demografici tra gli appartenenti allo stesso. Gli stessi sono stati inseriti nel fondo con determinazione n. 54 del 27/09/2022 RG n. 715.

Articolo 4 Viene sostituita la tabella di cui all'art. 10 del CCDI normativo del 13.07.2021 con la seguente:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno	Importo previsto
A	personale esposto a rischio	3,50 €	
B	personale esposto a disagio	1,75 €	
C	personale con funzioni di agente contabile	media annuale di valori di cassa maneggiati: fino a € 5.000	2,50 €
		media annuale di valori di cassa maneggiati: oltre € 5.000 e fino ad € 10.000	3,00 €
		media annuale di valori di cassa maneggiati: oltre € 10.000	3,50 €

La precedente era:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno	Importo previsto
A	personale esposto a rischio	1,15	
B	personale esposto a disagio	1,15	
C	personale con funzioni di agente contabile	media annuale di valori di cassa maneggiati: fino a € 5.000	1,50
		media annuale di valori di cassa maneggiati: oltre € 5.000	2,00

Articolo 5 Vengono specificate le modalità di utilizzo del fondo. Schematicamente:

UTILIZZO DI PARTE STABILE	€
Progressioni orizzontali al 31.12.2022	23.228,92
Indennità di comparto	8.466,84
Totale utilizzo storico	31.695,76
Nuove progressioni orizzontali	2.200,00
Totale utilizzo parte stabile	33.895,76
Decremento risorse utilizzabili per aumento fondo PO	8.000,00
Parte utilizzata	41.895,76

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	2.360,00

come stabilito dall'art. 70-bis del CCNL 2016/2018	
Indennità per specifiche responsabilità come stabilito dall'art. 70-quinquies del CCNL 2016/2018	9.100,00
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	24.036,72
Performance individuale	16.024,48
Totale	52.721,20
Di cui risorse di parte stabile	47.476,81
Di cui risorse di parte variabile	5.244,39

Con riferimento alla parte variabile del fondo inserita quali incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n.50/2016 (dal 1° gennaio 2018) la stessa sono destinate secondo le disposizioni che ne hanno permesso il finanziamento e pertanto:

Incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n.50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	12.428,41 €
--	-------------

Viene specificato che nella stessa data della preintesa il responsabile dell'area Demografici e Tributi ha comunicato compensi Istat per il 2022 per € 1.734,00, che gli stessi non erano presenti nel fondo ma le parti, previo inserimento nella parte variabile dello stesso, hanno concordato che senza ulteriori riunioni gli stessi venissero liquidati secondo le incombenze richieste dall'Istat agli uffici demografici tra gli appartenenti allo stesso. Gli stessi sono stati inseriti nel fondo con determinazione n. 54 del 27/09/2022 RG n. 715.

Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	1.734,00 €
--	------------

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 2 dipendenti in graduatoria.

Articolo 6 Le parti concordano la procedura da adottare qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme contrattuali.

Articolo 7 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 (o preventivate non disponibili)	erogabili (o contrattate)	Totale
Parte stabile			89.372,57
Parte variabile disponibile			5.244,39
Parte variabile indisponibile			12.428,41
Parte variabile indisponibile			1.734,00
			108.779,37
Progressioni orizzontali (erogate in parte)	23228,92	2200	25.428,92
Indennità di comparto (art. 33CCNL 22/01/2004)	8466,84		8.466,84
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	860	1500	2.360,00
Indennità per specifiche responsabilità come stabilito dall'art. 70-quinquies del CCNL 2016/2018		9100	9.100,00
Indennità di servizio esterno della Polizia Locale come stabilito dall'art. 56-quinquies del CCNL 2016/2018 e indennità di vigilanza		1200	1.200,00
Compensi per performance organizzativa		24036,72	24.036,72
Compensi per performance individuale		16024,48	16.024,48
			0,00
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT		1.734,00 €	1.734,00
Compensi per incarico Sindaco manifestazioni di sorte locali art. 14 DPR 430/2001			0,00
Incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n.50/2016 (dal 1° gennaio 2018)		12.428,41 €	12.428,41
Totale destinato			100.779,37
Decremento risorse per fondo PO			8.000,00

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, 18/10/2022

Il segretario comunale
Dott. Giuseppe Esposito