

COMUNE DI MORARO

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2021

MODULO 1: ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE.

Data di sottoscrizione		Data sottoscrizione preintesa: 15 dicembre 2021
Periodo temporale di vigenza		01.01.2021 – 31.12.2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente delegazione trattante Segretario Comunale - dott. Norberto FRAGIACOMO Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL, CISL RSU: Ivan PISK – CISL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL FP (referente Luca MANIA'), CISL (referenti Massimo BEVILACQUA e Luca LUGNAN)
Soggetti destinatari		Dipendenti comunali non in posizione organizzativa
Materie trattate dal contratto integrativo		a) Fondo accessorio di parte stabile b) Fondo accessorio di parte variabile c) Indennità a bilancio art. 32 comma 6 CCRL 2016/2018
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'organo di controllo	In data <u>14.09.2021</u> è stata acquisita la certificazione resa dall'Organo di Controllo (Revisore dei Conti) sulla costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (determina n. 138 del 06.09.2021) In data <u>16.11.2021</u> è stata acquisita la certificazione resa dall'Organo di Controllo (Revisore dei Conti) sulla modifica alla costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (determina n. 180 del 13.11.2021), resasi necessaria per adeguare il fondo all'accordo di interpretazione autentica dell'art. 32, comma 1 e comma 11 del CCRL 2016-2018 sottoscritto in data 30/09/2021
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di Controllo interno alla Relazione illustrativa	Nel caso il revisore dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano delle performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 è stato adottato con delibera giuntale n. 32 del 23 giugno 2021 ad oggetto "Approvazione del piano delle risorse ed obiettivi 2021/2023. Art. 169 del TUEL e assegnazione degli obiettivi alle strutture (Piano delle Performance)" Il piano triennale per la prevenzione della corruzione e il programma triennale per la trasparenza sono stati adottati con deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 28 gennaio 2020 ad oggetto: "APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2020-2022"
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009? Sì, per quanto di competenza.

MODULO 2: ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO DECENTRATO 2021

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo:

La delegazione trattante, nella seduta del 15 dicembre 2021 svoltasi in modalità telematica a causa dell'emergenza epidemiologica in corso, approva la preintesa per il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2021 in applicazione del CCRL 2016-2018.

La delegazione trattante prende atto della consistenza del fondo delle risorse decentrate 2021:

Composizione del fondo:

Risorse stabili	€ 7.107,26
Risorse variabili	€ 2.344,00
Economie da anni precedenti	€ 0,00
Totale Fondo anno 2020	€ 9.451,26

Destinazione del fondo:

progressioni	€ 6.239,61
quota di fondo disponibile	€ 3.211,65
di cui	€ 867,65 risorse stabili

Prende atto che il fondo è stato costituito tenendo conto dell'Accordo di interpretazione autentica dell'art. 32, comma 1 e comma 11 del CCRL del Comparto del personale non dirigente triennio normativo 2016-2018, in base al quale l'importo delle risorse variabili è stato ridotto a euro 586,00 per ciascun dipendente con contratto a tempo indeterminato in servizio alla data del 31.12.2016.

1. Utilizzo delle risorse stabili del fondo (art. 5 preintesa)

Le parti convengono di destinare le risorse stabili disponibili al riconoscimento di n. 1 progressione limitatamente al personale di categoria B.

Il riconoscimento della progressione deve avvenire nel rispetto di quanto convenuto nell'articolo 6 della preintesa, in particolare:

- *In assenza di una graduatoria utilizzabile per il corrente anno, l'ufficio preposto provvede a definire la graduatoria per l'attribuzione della progressione entro e non oltre il 31 dicembre 2021*
- *I criteri da utilizzare sono quelli previsti dalla delibera di Giunta Comunale n. 32/2021 di Approvazione del Piano delle Risorse ed obiettivi 2021/2023 e del Piano delle Performance e della delibera di Giunta Comunale n. 38/2015, definiti per l'erogazione della produttività individuale ma estensibili all'istituto delle progressioni orizzontali;*
- *Sono utili ai fini della progressione punteggi non inferiori al 75% e un'anzianità di servizio e presenza nella posizione economica attuale al 1° gennaio 2021 non inferiore a 24 mesi*
- *A parità di punteggio la progressione verrà riconosciuta al dipendente con maggiore anzianità di servizio alle dipendenze del Comune di Moraro*

2. Utilizzo delle risorse variabili (art. 7 preintesa)

Le risorse variabili sono destinate alla remunerazione della produttività.

3. Indennità (art. 8 preintesa).

In questa parte vengono trattate l'indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 2016-2018).

A partire dall'esercizio 2018 queste indennità sono finanziate da fondi di bilancio e non più dal fondo per la contrattazione integrativa. Il CCRL 2016-2018 prevede che l'importo annuo destinato alla corresponsione delle indennità non può essere superiore a quello complessivamente stanziato nel 2016, con facoltà di incrementare detto importo fino alla percentuale massima pari al 25%.

L'ente ha stanziato in bilancio la somma di euro 968,00, pari allo stanziato del 2016. Di queste euro 129,12 sono destinate alla remunerazione dell'indennità specifica spettante al personale di categoria B, pertanto la somma a disposizione per la remunerazione delle indennità di rischio e maneggio valori è pari a euro 838,88.

Le indennità di rischio e maneggio valori sono stabilite in 1 euro ogni giorno di presenza in servizio.

Qualora le somme di cui al comma 3 si rivelino insufficienti al fine del pagamento integrale delle indennità pattuite si conviene di utilizzare quota parte delle risorse variabili

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Riepilogo del fondo disponibile alla contrattazione

Risorse stabili disponibili alla contrattazione	867,65
Risorse variabili	2.344,00
Totale fondo oggetto di contrattazione	3.211,65

Modalità di utilizzo delle risorse

Progressioni orizzontali	867,65
Performance	2.344,00

Eventuali avanzi di risorse stabili non utilizzate per progressioni orizzontali vanno ad incrementare la somma destinata alla remunerazione delle performance.

B) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione dei precedenti contratti collettivi decentrati integrativi, per le parti in contrasto con il precedente contratto (art. 9)

C) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni di contratto integrativo sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in particolare per il rispetto del Sistema permanente di valutazione approvato con Deliberazione n. 38 dell'11 novembre 2015. I compensi incentivanti la produttività per l'anno 2021 sono erogati sulla base delle valutazioni effettuate dai responsabili in base al sistema valutativo vigente, in relazione ai progetti desumibili dal PRO – Piano delle risorse e degli obiettivi 2021 e dal Piano delle Performance e stabiliti di concerto con il Segretario Comunale ed il Responsabile dei Servizi.

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

I risultati attesi sono posti in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione gestionali (DUP 2021/2023, PRO 2021) al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

Moraro, 16 dicembre 2021

PRESIDENTE DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA
IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Norberto Fragiacomò