

**COMUNE DI FOSDINOVO**

Area Personale

**Contratto collettivo decentrato integrativo Anno 2022**

**Relazione illustrativa**

redatta in conformità alla circolare Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012

.09.2022

**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 sottoscritta in data 30.11.2022** |
| **Periodo temporale di vigenza** | | **01/01/2022 – 31/12/2022** |
| **Composizione**  **della delegazione trattante** | | **Parte Pubblica:**  Presidente: Dott. Luigi Perrone- Segretario Comunale  Componenti:  Dott.ssa Moira Dinunzio – Responsabile PO Area I  Dott.ssa Donatella Serani – Responsabile PO Area II  Dott. Paolo Pavoni – Responsabile PO Area III  Dott. Giuseppe Bongiovanni- Responsabile PO Area IV  **Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):**  R.S.U. FP-CGIL, CISL-FP,  Firmatarie del contratto R.S.U. FP-CGIL, CISL FP, |
| **Soggetti destinatari** | | Personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo determinato e  indeterminato |
| **Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)** | | * Contratto normativo del personale del comparto anno 2022. In particolare sono stati definiti i criteri per la ripartizione del fondo delle risorse decentrate anno 2022. |
| **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.** | È stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti  con verbale n. allegato alla presente |
| Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.  ===================================== |
| **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 2022/2024 previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione G.C. n. 32 del 12/05/2022. |
| Con deliberazione G.C. n. 22 del 30.03.2022 è stato adottato il Piano  triennale della Prevenzione della corruzione e della trasparenza – triennio 2022-2024**.** |
| Sono assolti gli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del d.lgs. 150/2009 |
| La validazione della Relazione annuale sulla Performance da parte del  Nucleo Tecnico di Valutazione (NTV) viene acquisita ogni anno, previa approvazione della Relazione stessa da parte della Giunta comunale con apposita deliberazione, prima della distribuzione degli incentivi relativi alla produttività e comunque nel rispetto della previsione di cui all’art.14, comma 6, del D. Lgs.150/2009. |
| **Eventuali osservazioni =============** | | |
|  | | |

**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:

L’ipotesi di contratto integrativo, sottoscritta il 30 ottobre 2022, concerne il contratto integrativo decentrato per l’anno 2022 del personale del comparto. Di seguito si riporta il dettaglio

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo disciplina le materie di cui all’art. 7, comma 4, del CCNL del 21.05.2018.

In data 30.12.2019 è sottoscritto dalla Delegazione Trattante il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte giuridica per il triennio 2019/2021 per il personale dipendente.

Le parti decidono di prorogare la parte giuridica per l’anno 2022, in attesa della sottoscrizione definitiva del nuovo CCNL 2019/2021. Il presente contratto disciplina la parte economica per l’anno 2022. Le parti hanno convenuto che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo di cui all’art. 68 del citato CCNL saranno negoziati con cadenza annuale, salvo diverso accordo.

In breve, l’utilizzo delle risorse decentrate per l’anno 2022 è il seguente:

**Progressioni orizzontali conseguite in anni precedenti, compreso rateo di tredicesima**: € 27.321,32

**Indennità di comparto (quota a carico del fondo)**: € 9.669,89

**Indennità per condizioni lavoro**: € 1.890,00   
Disciplinata dall’art. 5 del CCDI, nel quale si stabiliscono le condizioni in presenza delle quali ricorre una delle fattispecie previste (rischio – disagio – maneggio valori) elencando una casistica di attività e fissando i relativi importi giornalieri dell’indennità, la quale può essere riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.

**Specifiche responsabilità (art. 70-quinquies comma I):**  € 9.000,00   
Indennità disciplinata dall’art. 6 del CCDI, nel quale si specifica a quali condizioni il Responsabile del servizio può riconoscere la presente indennità e si stabilisce che la destinazione di una quota del fondo del salario accessorio alla corresponsione dell’indennità per specifiche responsabilità ex art. 70-quinquies comma I e la relativa suddivisione fra le Aree è oggetto di trattativa annuale e non ha carattere ultra attivo.

**Specifiche responsabilità (art. 70-quinquies comma II)**: € 1.400,00   
Indennità disciplinata dall’art. 7 del CCDI, nel quale si stabilisce che per l’anno 2022 la somma è destinata a remunerare le responsabilità del personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile/Anagrafe e che svolge le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori

**Indennità di funzione: (art.56 sexies)**: € 1.000,00

Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l’esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

**Indennità di servizio esterno**: € 2.780,00   
Indennità disciplinata dall’art. 8 del CCDI, nel quale si stabiliscono due fasce di indennità giornaliera in funzione delle ore giornaliere di servizio esterno effettivamente prestato e previamente programmato dal Responsabile del servizio.

**Reperibilità:** € 7.300,00   
Indennità disciplinata dall’art. 9 del CCDI, nel quale si istituisce la reperibilità per gli interventi sul territorio di natura tecnica. La disciplina ricalca quanto stabilito dall’art. 24 del CCNL, facendo salva, per gli anni successivi, la possibilità di pattuire un aumento del numero massimo di reperibilità mensile ai sensi dell’art. 7, comma 4, lettere k) ed l), del CCNL.

**Performance e premio individuale:** € 18.185,41   
Istituto disciplinato dall’art. 11 del CCDI, nel quale è disciplinato il premio correlato alla performance (Art. 68, c. II, lett. a) e b) e art. 69 CCNL del 21.05.2018), con approvazione dei criteri riguardanti la determinazione del budget da assegnare a ciascuna area organizzativa, la quantificazione del premio individuale e la differenziazione del premio individuale per i dipendenti con valutazione più alta;

**Incentivi tecnici e incentivi tributi art. 113 D.lgs. n. 50/2016:** € 7.695,50

**Progressioni economiche orizzontali:** € 4.787,13

---------------------------------------

La delegazione trattante ha svolto la contrattazione decentrata con l’obiettivo di garantire un equilibrato bilanciamento fra: la richiesta di riconoscimento di indennità collegate a specifiche prestazioni o condizioni lavorative; la richiesta di riconoscere le progressioni orizzontale all’interno della categoria;

l’esigenza di garantire che una parte significativa delle risorse disponibili per la contrattazione sia destinato al finanziamento dei premi legati alla performance (“produttività”).

Le parti prendono atto che per motivi di opportunità ed economia procedimentale, nel presente accordo decentrato le somme destinate a finanziare gli istituti riguardanti i dipendenti non titolari di posizione organizzativa sono suddivise fra le Aree. Le parti si accordano di modificare il presente criterio di distribuzione tra le aree a partire dal 2022.