

COMUNE DI FLERO

**Relazione Illustrativa e Relazione Tecnico-Finanziaria
alla costituzione del Fondo delle risorse Decentrate e
del Fondo delle Posizioni Organizzative anno 2022
ed
al Contrattato Collettivo Integrativo Anno 2022
per il personale non dirigente
del COMUNE DI FLERO**

(Articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001
Circolare MEF –IGOP n. 25 del 19/07/2012 aggiornata con gli schemi pubblicati
al link http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e-GOVERNME1/Schemi-RTF/note_applicative/)

PARTE I – La Relazione illustrativa

Modulo I

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

Data di sottoscrizione	IPOTESI DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) ANNO 2022 per il personale non dirigente del Comune di FLERO	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente della delegazione Dr.ssa FRANCESCA TRAVAGLINO - Segretario Generale del Comune di FLERO</p> <p>Componenti della delegazione Dr.ssa CRISTIANA MANENTI in qualità Dirigente del Settore Segreteria ed Affari Generali del Comune di Flero</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP UIL FPL CISL FP CSA RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p>	
Soggetti destinatari	PERSONALE NON DIRIGENTE	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2022	
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori.
		Nel caso, l'Organo di controllo interno, Collegio dei Revisori dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.

	<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 Sì, È stato adottato il Piano esecutivo di Gestione con delibera G.C. N. 56 del 30/04/2022 e delibera di G.C. n. 71 del 25/05/2022 è stato adottato il piano delle performance.</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 Sì con deliberazione di G.C. n 54 del 30/04/2022 (relativa all'approvazione del Piano di prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità del Comune di Flero 2022-2024)</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì in data 14/08/2022 asseverata al prot. n. 14830 il Nucleo di valutazione ha validato la relazione performance riferita al 2021 e approvata con delibera di G.C. deliberazione di G.C. n. 121 del 07/09/2022.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Modulo II
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, 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.

La disciplina dei criteri di utilizzo delle risorse decentrate per il personale non dirigente del Comune di Flero, in applicazione del disposto dell'art. 7, del CCNL 21.05.2018, per l'anno 2022, sono state prorogate le disposizioni contrattuali normative del contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente del Comune di Flero triennio 2019/2021 sottoscritto il 12/07/2019, in attesa della sottoscrizione del nuovo CCNL 2019/2021, le cui trattative sono in fase avanzata

Nel CCI 2019/2021 del Comune di FLERO vengono stabiliti:

1. I criteri per il riconoscimento delle progressioni orizzontali di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018;
2. I criteri per l'utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto (art. 33 tabella D del CCNL del 22.1.2004);
3. I criteri per il riconoscimento della incentivazione alla Performance individuale e organizzativa (art. 68 c. 2, lett. a) e b);
4. I criteri per il riconoscimento del premio differenziale individuale (art. 69 del CCNL 21.05.2018);
5. I criteri per il riconoscimento dell'indennità per condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.05.2018)
6. I criteri per il riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, CCNL 21.05.2018);
7. I criteri per il riconoscimento dell'indennità di turno (art. 23 del CCNL 21.05.2018);
8. I criteri per il riconoscimento dell'indennità reperibilità (art. 24 del CCNL 21.05.2018);
9. I criteri per l'erogazione degli incentivi per le specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21.05.2018,;
10. i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative;
11. i criteri per la correlazione tra la retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative con i compensi previsti da specifiche disposizione di legge;
12. l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale;
13. Le misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro;

L'art. 2 del CCI 2019/2021 del Comune di Flero, stabilisce che la negoziazione dei criteri di riparto delle risorse del Fondo tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 8 comma 1 del CCNL 21.05.2018, avvenga a cadenza annuale.

Il contratto collettivo integrativo parte economica anno 2022, così come contemplato dall'art. 7 del CCNL 21/05/2018, definisce la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art 68 del medesimo CCNL per l'anno 2022.

Inoltre nel CCI economico 2022 si prende atto della quantificazione per l'anno 2022 delle risorse di cui all'Art. 14 del CCNL 01/04/1999 (LAVORO STRAORDINARIO).

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo delle risorse decentrate.

Le risorse di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018 sono quantificate per l'anno 2022 € 102.678,41=, così suddivise:

- Quota stabile (art. 67, commi 1 e 2) pari a € . 67.485,06
- Quota variabile (art. 67, commi 3, 4, 5) pari a € 35.193,35.

L'utilizzo è così di seguito riportato:

DESCRIZIONE	IMPORTO
Progressioni orizzontali storiche art. 16 CCNL 21.05.2018	21.975,24
Nuove progressioni orizzontali art. 16 CCNL 21.05.2018	8.000,00
Indennità di comparto carico fondo art. 33 CCNL 22/01/2004 (escluso pers. t.d. e neo assunti)	11.878,10
Indennità personale educativo art. 31, c. 7 del CCNL del 14.9.2000 e art. 37, c. 2 del CCNL del 6.7.1995	774,60
Indennità Condizioni di Lavoro art. 70 bis CCNL 21.05.2018	1.550,00
Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.2018	6.400,00
Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL 21.05.2018	1.700,00
Indennità di Turno (art. 23 CCNL 21.05.2018)	4.500,00
Indennità di reperibilità art. 24 CCNL 21.05.2018	3.600,00
Indennità di Servizio Esterno (art. 56 -quinques CCNL 21.05.2018)	1.600,00
Performance Individuale ed organizzativa art. 68 c. 2 lett b) CCNL 21.05.2018 e Premio eccellenza art. 69 CCNL 21.05.2018	14.700,47
Incentivo per Progetti ex art. 67, comma 3, lettera C) CCNL 21/05/2018 relativi alla Polizia Locale	1.000,00
Compensi Incentivi art. 113 D.Lgs. 50/2016	25.000,00
TOTALE GENERALE	102.678,41

C) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa.

Il CCI anno 2022 proroga la disciplina tutti gli istituti contrattuali contenuti nel CCI triennio 2019/2021, come modificati ed integrati dai successivi CCI parte economica per gli anni 2020 e 2021.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

Tale coerenza è garantita dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance applicato nell'Ente.

Il Comune di Flero ha adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 42/2019 di modifica al regolamento di organizzazione il nuovo Sistema di misurazione delle performance dettagliato negli specifici manuali di valutazione delle performance del personale dipendente non titolare di Posizione organizzativa (D.G.C. 54/2019), del personale dipendente titolare di Posizione organizzativa (D.G.C. 55/2019) e del Segretario Comunale (56/2019).

E) 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'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Le nuove progressioni orizzontali previste dall'ipotesi del CCI sono realizzate nel rispetto del principio di selettività secondo i criteri indicati all'art. 8 del CCI 2019/2021 come declinati nello specifico accordo per le progressioni allegato 2) al CCI 2020, adeguati all'applicazione del nuovo sistema di valutazione e dell'art. 16 del CCNL 21/05/2018.

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

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP) tutto il sistema incentivante è strettamente legato al piano della performance.

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

Il Responsabile dell'Area Segreteria Affari Generali
dott.ssa Cristiana Manenti