



COMUNE DI FRASSINETO PO
PROVINCIA DI ALESSANDRIA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNO 2022

MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

**Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito
all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 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 del 21/12/2022 relativa all'ipotesi contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Frassineto Po per l'annualità economica 2022.
Periodo temporale di vigenza		Annualità economica 2022
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p><u>Presidente delegazione trattante di parte pubblica</u></p> <p>Dr. Scagliotti Pierangelo - Segretario Comunale - Presidente</p> <p>Dott.ssa Tricco Chiara – Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <p>R.S.U. Sig. Baracco Roberto</p> <p>FP-CGIL Sig. Fontana Corrado</p>
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) Modifiche al testo del precedente CCDI</p> <p>b) Utilizzo risorse decentrate anno 2022</p>
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.	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti.</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato 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>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p>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 al PIAO.</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>Sì. Con delibera di Giunta n. 27 del 23/04/2022 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p>
		<p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013?</p> <p>Sì, per quanto di competenza.</p>

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p><i>Considerato che ai sensi dell'art. 10 comma 1-bis del D.Lgs 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 74/2017 la Relazione sulla Performance può essere unificata con il rendiconto di gestione, si specifica che il Nucleo di Valutazione dell'ente prende visione dei documenti consuntivi, ma trattandosi di strumenti finanziari non è di sua competenza validarli.</i></p>
--	--	--

Sezione I – 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

La pre-intesa sottoscritta il 21/12/2022 è strutturata come segue:	
Articolo 1	Costituzione del fondo annuale per le politiche di sviluppo delle risorse umane;
Articolo 2	Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili;
Articolo 3	Criteri generali per l'incentivazione del personale;
Articolo 4	Progressioni economiche;
Articolo 5	Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018);
Articolo 6	Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018);
Articolo 7	Indennità messi notificatori;
Articolo 8	Lavoro straordinario

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:

<i>Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2022 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione:</i>	
Descrizione utilizzo delle risorse	Importo
Art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ 7.420,00
Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance individuale e progetti.	€ 9.500,00
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, disagio.	€ 720,00
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 1 Compensi per specifiche responsabilità categorie B, C e D	€ 1.800,00
Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 21.05.2018 Compensi ai messi notificatori.	€ 600,00
Totale	€ 20.040,00

- 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:

<i>Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi.</i>

- 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):

Il contratto integrativo in esame non prevede l'attribuzione di nuove Progressioni economiche orizzontali.

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:

Il contratto destina la somma di € 7.420,00 per la performance organizzativa soggetta a valutazione, di cui 1.600,00 € al personale di categoria B ed € 2.110,00 al personale di categoria C e D.

Stanziato un importo di 9.500,00 € per tre progetti: manutenzione straordinaria vie, manutenzione parco giochi comunale, interventi di protezione civile e allerta metereologica.

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

Nel contratto sono stati inseriti euro 10,252,77 alla voce "Incrementi per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche" in seguito ad assunzione un dipendente di categoria C e un dipendente di categoria D nell'anno in corso.

Frassineto Po, lì 28/12/2022



Il Segretario Comunale
Dr. Pierangelo Scaglioni