



COMUNE DI DELIANUOVA
 Città Metropolitana di Reggio Calabria
 www.comune.delianuova.rc.it

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
al Contratto decentrato integrativo 2022

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	Accordo Contrattazione Decentrata Integrativa 2022 intesa (Ipotesi di contratto) definito il 19.12.2022.
Periodo temporale di vigenza	2022 economico
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Comunale Componenti: Responsabile Area I Amministrativa, Responsabile Area II Economico-finanziaria, Responsabile Area III Tecnico-Manutentiva e Gestione del Territorio Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: quelle territoriali ed RSU. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU – CSA RAL
Soggetti destinatari	Dipendenti dei livelli
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) salario accessorio di parte stabile. b) salario accessorio di parte variabile. c) parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.
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 Revisore dei Conti
	Nel caso l'Organo di controllo interno (il Revisore) dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione.

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: SI.
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: SI.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: SI.
	La Relazione della Performance è stata validata dal NIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? SI. Per l'anno 2020 sulla base delle relazioni predisposte dai singoli Responsabili di Settore sul raggiungimento degli obiettivi assegnati, il NIV ha predisposto, nel rispetto delle disposizioni di cui al vigente sistema di misurazione della performance, la relazione sulla valutazione della performance anno 2020, validando i risultati conseguiti da ciascun Settore, da ciascun Responsabile di P.O. e dal Segretario comunale.
Eventuali osservazioni Il Regolamento degli uffici e dei servizi ed il sistema di valutazione sono adeguati ai principi di cui ai titoli II e III del D.lgs. 150 /2009 e s.m.i.	

**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)**

La consistenza del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 è di Euro 30.001,32 parte stabile, non vi è parte variabile. Il totale complessivo è di euro 30.001,32, che considerate le risorse stabili già utilizzate: PEO ed indennità di comparto per Euro 5.042,09, diventa al netto Euro 24.959,23.

Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse oggetto del contratto 2022 sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Inoltre, si dà atto del Fondo retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative 2022.

Indennità per le condizioni di lavoro e compensi per la reperibilità

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che, a prescindere alla categoria e profilo di appartenenza, sono maggiormente esposti a disagio o rischio laddove

chiamati a svolgere attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori. Inoltre è prevista l'indennità di reperibilità.

2. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in euro 1,00 per le attività disagiate, in euro 1,50 per quelle rischiose, in euro 1,30 per quelle di maneggio valori. Nel caso di svolgimento di attività che presentano contemporaneamente le caratteristiche del rischio (o disagio) e del maneggio valori (anche limitatamente a due di questi fattori) il compenso è fissato in euro 1,80 per giornata di effettivo impegno. Inoltre è prevista l'indennità di reperibilità.

La spesa complessiva annua prevista per tale indennità, ammonta a € 3.702,00.

Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e ss del CCNL 2016 - 2018, a cui, con atto formale del Responsabile, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- a) ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
- b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
- d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

La spesa complessiva annua prevista per tale indennità, ammonta a € 1.500,00.

Progressioni Economiche orizzontali (P.E.O.)

Nuova progressione Economica orizzontale (P.E.O.) N. 1 unità da D2 a D3 importo previsto Euro 2.550,00.

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e smi e del D. Lgs. 74/2017, ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione. Partecipano a tale incentivazione anche i dipendenti parzialmente utilizzati dalla unione di comuni e/o dalla comunità montana e/o da altra forma di gestione associata.

Le risorse destinate alla performance individuale e organizzative sono per il corrente anno pari a: € 17.207,23.

L'Ipotesi di contratto è stata sottoscritta in data 19.12.2022. In riferimento ad altri Istituti si è scelto nel 2022 di non destinare risorse.

In un'ottica di massima partecipazione da parte dei dipendenti alle problematiche amministrative, la Contrattazione Decentrata risulta coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

Delianuova, li 21.12.2022.

Il Responsabile dell'Area Affari Generali – Amministrativa – Risorse Umane

Avv. Francesco Luverà

