***COMUNE DI PONTINIA***

***Provincia di LATINA***

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**DEL CONTRATTO DECENTRATO**

**INTEGRATIVO ANNO 2021**

**MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE DELL’ARTICOLATO 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** | | Contratto |
| **Periodo temporale di vigenza** | | Anno 2021 |
| **Composizione della delegazione trattante** | | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):   * IL PRESIDENTE, Dott.ssa CINQUANTA Patrizia – Seg. Generale * COMPONENTE, Ing. Corrado CORRADI – Dirigente responsabile area “A”; * COMPONENTE, Dott.ssa Francesca PACILLI – Resp. Sett. Servizi alla Persona * COMPONENTE, Arch. Giovanni Passariello – Resp. Sett. Lavori Pubblici * COMPONENTE, Ten. Giovanna BOSCHETTO- Resp. Servizio Polizia Municipale   Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):   * RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA, composta dai Sig.ri:  1. BARATTA Fabio   Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):   1. CGIL F.P. Sig. ra Sonia TONDO 2. FPS-CISL Sig. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 3. UIL-FPL. Sig. ra Ida DE MASI 4. C.S.A. CISAL Sig. Domenico PARAVANI |
| **Soggetti destinatari** | | Personale non dirigente non incaricato di P.O. |
| **Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)** | | a) progetti C.d.S. Art. 208 – Progettazione – Contributi dell’utenza- Diritti per notifiche – Condono.  b) Produttività Individuale  c) Indennità per specifiche responsabilità; |
| **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 dell’Organo di controllo interno  Nota Prot. N. \_\_\_\_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 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 previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009  Deliberazione di Giunta Comunale n. 210 del 29.11.2012 |
| È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009  Deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 25.03.2021. |
| È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del d.lgs. 150/2009 |
|  |
| **Eventuali osservazioni** | | |

**Sezione 1 – 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

|  |
| --- |
| Il contratto integrativo dell’anno 2021 ha applicato gli istituti dell’anno precedente ed ha disposto quanto segue:   * Confermare l’erogazione delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, maggiorazione di paga oraria al personale avente diritto in esecuzione del contratto di lavoro del 21.05.2018; * Confermare l’erogazione dei compensi per specifiche responsabilità affidate al personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell’area delle posizioni organizzative; * Contrattare per il personale di cat. C adetto all’anagrafe il compenso per specifiche responsabilità. * Confermare l’erogazione dei compensi per specifiche responsabilità al personale di categoria B, C e D attribuite con atto formale derivanti da qualifiche di ufficiale di stato Civile e di Ufficiale Giudiziario ai messi notificatori; * Erogare i compensi per la produttività individuale al personale, a seguito di valutazione del responsabile di Settore che si avvale delle schede del sistema permanente di valutazione approvate dalla delegazione trattante; * Erogare i compensi per la produttività al personale che ha partecipato a progetti obiettivo disciplinati da normativa specifica quali:  1. Incentivi tecnici, 2. art. 208 del C.d.S. 3. Contributi dell’utenza 4. Alloggi ERP 5. Recupero evasione tributi 6. Mensa e trasporto scolastico 7. Rimborso spese per notifiche 8. Condono edilizio 9. ISTAT   Le materie sono state concordate dalla delegazione trattante. |

**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:

|  |
| --- |
| Erogazione indennità di Comparto € 21.000,00  Progressione economica € 70.000,00  Indennità di turno ecc. € 12.000,00  Indennità per specifiche responsabilità affidate alle categorie D non incaricate di pos. Org. € 6.000,00  Indennità per specifiche responsabilità per uff. stato civile e giudiziario attribuiti ai messi notificatori € 700,00  Indennità rischio e condizioni di lavoro € 4.000,00  Compensi per produttività individuale € 131.310,18 |

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:

|  |
| --- |
| L’attribuzione dei trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi, salvo casi previsti dalla legge, o alle condizioni previste, mediante contratti individuali o contrattazione integrativa. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall’entrata in vigore dal relativo rinnovo contrattuale. |

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:

|  |
| --- |
| Il sistema premiante adottato per la performance rispetta i criteri di selettività e meritocrazia distribuendo gli incentivi a seconda dei risultati conseguiti da ciascun dipendente previa valutazione con scheda appositamente adottata. |

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):

|  |
| --- |
|  |

**Sezione III – 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 D.Lgs. 150/2009:

|  |
| --- |
| Il CCDI persegue il duplice obiettivo di incrementare e mantenere l’efficacia e l’efficienza dei servizi erogati alla collettività e di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale del personale dipendente. Entrambi gli obiettivi si realizzano attraverso un sistema di gestione interna e di verifica dei risultati raggiunti e con la salvaguardia dei livelli retributivi raggiunti dal personale.  Nella contrattazione integrativa sono previste specifiche indennità per obiettivi regolati da specifica normativa. |

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| I compensi per il condono, per gli incentivi tecnici e per l’ISTAT, transitano nel Fondo ma non concorrono all’aumento dello stesso.   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | |  | | | | |  |  |  |  | |