

PARTE I: Relazione illustrativa

I.1 - 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		28/12/2022
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Datoriale: Presidente/Segretario Comunale; Componente geom. Medici Lorenzo Responsabile Servizi Tecnici; Componente Medana Paolo Responsabile Servizio Economico Finanziario; Componente Filocamo Roberto Responsabile Servizio Polizia Locale; Parte Sindacale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL – Fp; CISL – Fp; UIL Fp. RSU: - Fratini Monica
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2022 b) Criteri attribuzione istituto progressioni orizzontali; nuove progressioni orizzontali anno 2022; c) Criteri attribuzione indennità condizioni lavoro: Indennità attività a rischio, maneggio valori e servizio esterno d) Quantificazione e criteri di assegnazione indennità specifiche responsabilità e indennità di funzione personale polizia locale e) Quantificazione e criteri di assegnazione dei premi legati alla performance
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 25/11/2022
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	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? Sì, con la deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 07.02.2022 di approvazione del PEG, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i..
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Con deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 31.01.2022 è stato confermato il Piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza per il triennio 2021 – 2023, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 31 del 22.03.2021
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).

PARTE II: Illustrazione dell'articolato del contratto - Modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Integrativo di riferimento si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso il Comune di Casale Corte Cerro ed ha per oggetto la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, per l'anno 2022. La destinazione delle risorse disponibili sono definite ai sensi del CCNL 21.05.2018 e secondo la disciplina prevista nel CCDI 2019 – 2021.

a) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2022- escluse le destinazioni fisse e vincolate costituite dall'indennità di comparto e dalle progressioni orizzontali -vengono erogate per le finalità e secondo i criteri di seguito riportati:

- INDENNITA' e COMPENSI VARI:

INDENNITA' ai sensi dell' art. 70-bis CCNL 21.05.2018:

- *Descrizione: **INDENNITÀ ATTIVITÀ A RISCHIO***
- *Importo massimo previsto nel fondo: € 890,00*
- *Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 3 lett. C1*
- *Criteri di attribuzione:*
- *A. Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi nelle giornate di effettivo servizio per l'importo giornaliero di € 1,30*

INDENNITA' ai sensi dell' art. 70 bis CCNL 21.05.2018

- *Descrizione: **INDENNITÀ MANEGGIO VALORI***
- *Importo massimo previsto nel fondo € 230,00*
- *Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 3 lett. C2*
- *Criteri di attribuzione: Destinata al personale con funzioni di economo comunale nelle giornate di effettivo servizio per l'importo giornaliero di € 1,11*

COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ -art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018.

- *Descrizione: **Compensi per specifiche responsabilità assegnate al personale di categoria B, C e D***
- *Importo massimo previsto nel fondo € 10.000,00*
- *Riferimento all'articolo del CDI aziendale: art.3 lett. D*
- *Criteri di attribuzione: destinati al personale incaricato di responsabilità di procedimento nell'ambito del conseguimento degli obiettivi definiti nel Piano degli obiettivi e della performance per l'anno 2022 approvato con deliberazione G.C. n. 11 in data 07.02.2022..*

COMPENSI PER ULTERIORI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ -art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21/05/2018

- *Descrizione: **Indennità per ulteriori specifiche responsabilità***
- *Importo massimo previsto nel fondo € 550,00*
- *Riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 3 lett. E*
- *Criteri di attribuzione: Destinata nell' anno 2022 per l'importo individuale di €. 300,00 annui lordi al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe. Le indennità saranno corrisposte, quantificate ed eventualmente decurtate sulla base dei criteri di cui all' art. 15 del Contratto decentrato 2019/2021*

COMPENSI PER INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO – PERSONALE POLIZIA LOCALE -art. 56--quinquies,, del CCNL 21/05/2018

- *Descrizione: indennità per il personale di Polizia Locale*
 - *Importo massimo previsto nel fondo € 300,00*
 - *Riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 3 lett. F*
- *Criteri di attribuzione: destinazione al personale di Polizia Locale dell'Ente che svolge in via continuativa servizi esterni di vigilanza e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio nelle giornate di effettivo servizio per l'importo giornaliero di € 1,00;*

INDENNITA' DI FUNZIONE PERSONALE POLIZIA LOCALE ai sensi dell art. 56-sexies CCNL 21.05.2018

- *Descrizione: indennità attribuita al personale di polizia locale che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti e responsabilità connessi al grado rivestito*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 1.800,00*
- *Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 3 lett. G*
- *Criteri di attribuzione: l'ammontare dell'indennità è determinato, tenendo conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente*

PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA ai sensi dell'art. 67, commi 2 e 3 del CCNL 21.05.2019

- *Importo stimato € 2.605,00 incrementato delle eventuali economie residue dalle precedenti destinazioni*
- *Riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 3 lett. H*
- *Criteri di attribuzione: gli incentivi sono distribuiti, tenuto conto anche degli obiettivi definiti nel Piano degli obiettivi e della performance per l'anno 2022 approvato con deliberazione G.C. n. 11 in data 07.02.2022 in base alle risultanze del procedimento di valutazione secondo la metodologia e in base ai criteri del CCDI per il triennio 2019-2021*

- ALTRE DESTINAZIONI:

INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE

- *Descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse e dal regolamento comunale approvato con del. G.C. n. 07 in data 23.01.2017.*
- *Importo € 7.560,00.*
- *Riferimento alle norme di legge e di contratto: art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 per incentivi funzioni tecniche (dal 19/04/2016); art. 68, comma 2, lettera g), ccnl 21.05.2018.*

INCENTIVI PER IL PERSONALE ADDETTO ALL' UFFICIO TRIBUTI

- *Descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse e dal regolamento comunale approvato con del. G.C. n. 53 in data 29.04.2019..*
- *Importo € 1.046,87.*
- *Riferimento alle norme di legge e di contratto: art. 1 comma 1091 Legge 145/2018; art. 67, comma 3, lettera c), ccnl 21.05.2018.*

b) Effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

c) Progressioni economiche

Per l'anno 2022 è stato stimato l'importo di € 3.732,15 da destinare a nuove progressioni secondo i seguenti criteri:

- Decorrenza dal 01.01.2022;

- Il 50% del numero complessivo degli aventi diritto a partecipare alla selezione, con arrotondamento all' unità fino a 0.49 per difetto, altrimenti per eccesso;
- Dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell' ente al 31.12.2021;

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 56 del 06.05.2019, in base alle risultanze del procedimento di valutazione secondo la metodologia e in base ai criteri del CCDI per il triennio 2019-2021.

e) 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

L'erogazione di taluni compensi e dei premi legati alla produttività, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.