

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
AL CONTRATTO INTEGRATIVO**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO STIPULATO, AI SENSI DEL CCNL DEL 21/05/2018, IN DATA 16/11/2021 IN MERITO ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2021. CONTRATTO DECENTRATO PARTE GIURIDICA ED ECONOMICA – ANNO 2021.

PRESO ATTO:

a) Che con deliberazione del Comitato Esecutivo n. 53 del 24/09/2021 avente ad oggetto “Indirizzi per la contrattazione integrativa decentrata a e per la costituzione del Fondo risorse decentrate per il miglioramento dell'efficienza e dei servizi anno 2021” nella quale sono stati individuati dal Comitato Esecutivo gli indirizzi da seguire nella costituzione del Fondo 2021 e nella contrattazione decentrata, relativa alla parte giuridica ed economica dell'anno 2021, seguendo le seguenti direttive:

- incremento delle risorse stanziare dagli enti ai sensi dell'art. 5, lettera a) (incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica (art. 67, comma 2, lettera h));
- incremento derivante dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001 (per sponsorizzazioni, accordi di collaborazione, ecc...) (art. 67, comma 3, lett. a)) nell'importo del 10% delle sponsorizzazioni;
- incremento massimo dell'1,2% del monte salari 1997 (art. 67, comma 3, lettera h));
- incremento per obiettivi da Piano della Performance (art. 67, comma 3, lettera i)) nell'importo massimo di Euro 3.000,00 i cui raggiungimenti degli obiettivi risultano meritevoli di una maggiore premialità,
- seguire l'art. 68 in merito all'utilizzo del fondo;
- applicare l'art. 69, per quanto riguarda la maggiorazione del premio individuale, ad una limitata quota di dipendenti non superiore al 8%;
- prevedere l'indennità per specifiche responsabilità;
- prevedere progressioni economiche orizzontali per l'anno 2021;
- riconoscere le indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, in particolare quella riferita al maneggio valori e quella riferita ad attività con condizioni di disagio, dando applicazione all'istituto dell'indennità per particolari condizioni di lavoro attraverso una verifica puntuale delle singole posizioni lavorative in modo tale da prevederne la corresponsione solo in presenza di situazioni rientranti nella previsione del CCNL del 21/05/2018, tenendo conto dell'esperienza maturata con riferimento ai soppressi istituti dell'indennità di rischio, disagio e maneggio valori, contenendo o cercando di evitare incrementi di spesa a tale titolo, anche con riferimento alle altre indennità già esistenti e confermate dal CCNL;
- con riferimento alle tematiche del welfare e del lavoro flessibile, tenuto conto che l'Ente applica già da tempo un'ampia flessibilità oraria nonché il ricorso alle modalità di lavoro agile (smart working), e della circoscritta realtà in cui lo stesso è collocato, valutare possibili attività volte all'incremento del benessere organizzativo e della coesione aziendale, senza creare nuovi o maggiori impieghi delle risorse decentrate.

b) Che con determinazione del Direttore n. 215 del 02/11/2021 è stato costituito il Fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi anno 2021, pari ad un ammontare di € 40.134,00, così suddiviso:

RISORSE STABILI Euro 28.316,00

RISORSE VARIABILI Euro 11.818,00

- c) Che con deliberazione del Comitato Esecutivo n. 66 del 15/11/2021 è stata recepita dall'Organo deliberante l'ipotesi di Contratto Collettivo decentrato 2021 ed è stata data autorizzazione alla sottoscrizione dello stesso.
- d) Che in data 16/11/2021 è stato firmato il Contratto Integrativo Decentrato parte giuridica ed economica 2021.

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		16/11/2021
Periodo temporale di vigenza		2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: - ARCH. VALERIO FIORAVANTI (Direttore) - ALESSANDRA GALLI (Resp. Servizio Finanziario, Personale e Bilancio). Parte Sindacale: - Rsu: Minelli Fausto - CGIL - CISL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL, CISL
Soggetti destinatari		TUTTI I DIPENDENTI DELL'ENTE
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) conferma ed estensione della parte giuridica de CCDI 2019 b) modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2021 in applicazione del nuovo CCNL 21/05/2018; c) criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance; d) indennità condizioni di lavoro; e) indennità per specifiche responsabilità; f) differenziazione del premio individuale; g) progressioni economiche per l'anno 2021
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisito il parere favorevole del Revisore dei Conti
	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	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 per l'anno 2021, adottato con deliberazione del Comitato Esecutivo n. 6 del 15/02/2021.

	che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?
		<i>Articolo abrogato dal D.Lgs 74/2017</i>
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009
Eventuali osservazioni:		

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)

Il modulo ripercorre l'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone i contenuti.

In merito al contenuto del contratto, si precisa che è stato redatto conformemente alle norme di legge e nel rispetto di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale.

- 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;**

Di seguito quanto stabilito:

Campo di applicazione e durata: il contratto si applica a tutto il personale dell'Ente e riguarda sia la parte giuridica che la parte economica l'anno 2021.

Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività: il Fondo relativo alle risorse per il miglioramento dell'efficienza dei servizi anno 2021 è stato costituito con determinazione del Direttore N. 215 del 02/11/2021, recependo le indicazioni del CCNL 216/2018 e gli indirizzi dati dal Comitato Esecutivo.

Il Fondo nella sua costituzione rispetta il limite delle risorse del Fondo 2016 (Risorse soggette al limite) che sono state incrementate ai sensi dell'art 67 co 1 del 2% Monte salari 2001.

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili: la parte stabile è destinata agli istituti economici stabiliti dal CCNL 21/05/2018. Confluiscono nel Fondo le eventuali risorse di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance: le parti hanno concordato che una significativa percentuale sia destinata alla performance individuale ed organizzativa.

Differenziazione del premio individuale (art. 69 CCNL 2018): la maggiorazione del premio individuale non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi, è attribuita ad una quota dell'8% dei dipendenti che conseguono valutazioni superiori o pari a 80/100 punti.

Progressioni economiche: Per l'anno 2021 per le progressioni economiche orizzontali è stato destinato un importo complessivo di risorse di € 2.000,00 oltre ai resti dell'anno precedente, da effettuarsi in base all'apposito Regolamento adottato dall'Ente con deliberazione n. 52 del 26/07/2019, in accordo con le OO.SS.

Indennità di condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018): per il 2019/2020 rimane in vigore quanto stabilito nel Contratto collettivo Decentrato 2019/2020 parte giuridica, stipulato il 06/08/2019. L'Ente riconosce un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate e maneggio valori con decorrenza 01/01/2019.

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21/05/2018): è prevista per il personale non P.O. una indennità per specifiche responsabilità per lo svolgimento di funzioni e mansioni di particolare rilevanza. Per il 2021 viene riconosciuta l'indennità al responsabile dell'ufficio Personale per un importo di € 800,00.

Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018): Per l'anno 2021 sono previste azioni di contenimento dei contagi emergenza Covid 19 I risparmi derivanti dai Buoni pasto non erogati ai dipendenti in smart working nel corso del 2020, quantificati in € 2.775,00 andranno a finanziare attività di Team Building per tutti i dipendenti .

L'Ente valuterà la possibilità di attivare politiche di welfare integrativo oltre a quelle già adottate.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:

Descrizione	Importo
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (sezione I)	28.316,00
Risorse variabili (sezione II)	11.818,00
A) tot fondo tendenziale	40.134,00
Decurtazione risorse fisse (sezione III)	0
Decurtazione risorse variabili (sezione III)	- 0
B) tot decurtazioni fondo tendenziale	-0
C) Totale Fondo sottoposto a certificazione	40.134,00

- c) **Effetti abrogativi impliciti:** non si determinano effetti abrogati impliciti.
- d) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materi di meritocrazia e premialità:** le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica l'apposito regolamento approvato dal Comitato Esecutivo.
- e) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:** Le progressioni economiche orizzontali saranno disposte in base al Regolamento approvato dall'Ente con deliberazione n. 52 del 26/07/2019. Le progressioni economiche sono effettuate sulla base di criteri di selettività, merito e gradualità, tenendo conto dell'anzianità maturata, delle risultanze della valutazione delle performance (valore medio del precedente triennio) e delle competenze acquisite.
- f) **Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale:** obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è la destinazione di risorse come premio all'impegno lavorativo dei dipendenti, finalizzato al miglioramento dei servizi interni ed esterni. Il risultato atteso è quindi quello

dell'incentivo all'impegno per il raggiungimento degli obiettivi, così come indicati ed assegnati dal PEG e dal Piano della Performance (approvati entrambi con deliberazione del Comitato Esecutivo, rispettivamente, n.5 del 215/02/2021 e n. 6 del 15/02/2021).