



CITTÀ DI SPINEA

Area Metropolitana di Venezia

Oggetto: **RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – PARTE ECONOMICA 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		15/12/2022
Periodo temporale di vigenza		01/01/2022 – 31/12/2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Guido Piras, Presidente, Segretario Generale Baldan Antonio, componente, Responsabile del Settore Finanziario e Personale R.S.U. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL – CISL – UIL – CSA Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL – CISL – UIL – CSA
Soggetti destinatari		Personale dell'ente, escluso il Segretario Generale
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Ripartizione ed utilizzo risorse decentrate 2022, di cui all'art. 80 e seguenti del CCNL 2019-2022 sottoscritto in data 16/11/2022
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La presente relazione viene trasmessa all'organo di revisione contabile ai fini della relativa certificazione
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli	Con deliberazione di C.C. n. 88 del 14 dicembre 2021, l'ente ha approvato il Bilancio di Previsione 2022-2024.

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il piano triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C.) 2022 – 2024 è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 60 del 29/04/2022 Il programma triennale della trasparenza e dell'integrità è una specifica sezione del P.T.P.C. ed è stato approvato contestualmente con deliberazione di G.C. n. 60 del 29/04/2022 E' stato individuato il Responsabile in materia di prevenzione della Corruzione e in materia di attuazione del Programma triennale per la trasparenza. Sono pubblicati al sito internet dell'ente i seguenti atti: - Il Piano Esecutivo di Gestione 2022 (G.C. n. 14 del 9.02.2022), - Curriculum dei titolari di posizione organizzativa; - Curriculum e retribuzione del Segretario Comunale; - Tassi di assenza e maggior presenza; - Incarichi conferiti; - Conto annuale e tabella 15 dell'anno 2021; - Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019-2021. La valutazione del personale per l'anno 2021 è avvenuta e la produttività pagata a maggio 2022.
Eventuali osservazioni: ///		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato integrativo

Articolo	Illustrazione della disposizione, della sua legittimità rispetto ai CCNL ed ai vincoli legislativi	Indicazione delle norme di precedenti CCDI abrogate	Illustrazione dei principali effetti attesi sulla qualità e quantità dei servizi erogati, con particolare riferimento al Piano della Performance
Articolo unico	L'articolo definisce le modalità di utilizzo delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2020, prevedendone l'impiego per le diverse indennità di cui ai vigenti CCNL e CCDI (specificatamente: comparto, posizione economica orizzontale, rischio, turno, reperibilità, specifiche responsabilità, responsabilità di servizio/ufficio, maneggio valori), nonché per il riconoscimento del compenso di produttività (<i>Performance collettiva</i>), da erogare a seguito della verifica sul raggiungimento degli obiettivi per PEG e della valutazione annuale individuale (<i>Performance individuale</i>), nel rispetto delle disposizioni normative vigenti, ivi compresi quelle sul contenimento del trattamento accessorio previste dall'art. 23, co. 2, del D.Lgs. n. 75/2017.	CCDI 2016-2018.	Le diverse indennità vengono erogate oltre che sulla base di specifiche previsioni di CCNL (indennità di comparto, progressioni, etc.) anche per remunerare le prestazioni lavorative rese dai dipendenti nei vari servizi (turno, rischio, responsabilità, etc.). Con riferimento alle risorse incentivanti la produttività, esse sono orientate a premiare l'efficienza ed il miglioramento dei servizi, attraverso il conseguimento degli obiettivi assegnati.

Quadro di sintesi delle modalità di **utilizzo** del Fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente, non titolare di posizione organizzativa, per l'anno 2022:

PARTE FISSA – (voci di spesa già decurtate delle somme trasferite all'Unione dei Comuni del Miranese)

Fondo per corrispondere le progressioni orizzontali	€ 160.000,00
Fondo per pagamento indennità turno, reperibilità, orario festivo, ecc.	€ 17.070,00
Fondo per nuove Progressioni Orizzontali 2022	€ 0,00
Fondo per pagamento indennità di rischio, maneggio valori	€ 8.000,00
Fondo per compensare indennità per specifiche responsabilità (art. 70- <i>quinquies</i> , co. 1 del CCNL 21.05.2018)	€ 23.000,00
Fondo per compensare specifiche responsabilità cat. B – C – D per Uff. Demografici, Stato Civile, archivisti informatici, protezione civile, URP, ufficiale elettorale (art. 70- <i>quinquies</i> , co. 2 del CCNL 21.05.2018)	€ 7.000,00
Fondo per l'indennità di comparto	€ 46.000,00
Produttività	€ 67.729,30
TOTALE (a)	€ 328.799,30

PARTE VARIABILE

Recupero ICI	0,00
Compensi Istat	300,00
Art. 54 - Compensi su notifiche	300,00
Sponsorizzazione Settore edilizia Privata-Urbanistica	1.500,00
Obiettivi specifici con l'art. 67, comma 5 lett. b), del CCNL 21.05.2018	24.500,00
Performance organizzativa art. 67, comma 4, del CCNL 21.05.2018 (Performance collettiva)	22.427,00
Totale (b)	€ 49.027,00

TOTALE COMPLESSIVO (a+b)	€ 377.826,30
---------------------------------	---------------------

Spinea, 19 dicembre 2022

Il Segretario Generale

Dott. Guido Piras

Il Responsabile del Settore

Finanziario e del Personale

Dott. Antonio Baldan