

DELIBERA

Comune di Torraca

Provincia di Salerno

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNO 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	Preintesa: 27.09.2021 Contratto definitivo 08.11.2021	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: <i>Presidente: Dott. Germana D'Alascio –Segretario Generale</i> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL-FP FP-CGIL UILFPL Organizzazioni sindacali firmatarie: UILFPL Dott. Giuseppe Russo RSU Dott. Vincenzo Bruzzese	
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) <i>Utilizzo risorse decentrate Fondo anno 2021</i>	
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? Verbale del Revisore Unico dei Conti del 11.10.2021
		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? <i>Ai sensi dell'art. 169, comma 3bis del TUEL il Piano della Performance 2020/2022 –I Parte- di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, insieme al Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, è stato, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 22.02.2021</i>
		È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)? <i>Si. Con delibera di Giunta n. 14 del 11.03.2021 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. (2021/2023)</i>
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013? <i>Si, per quanto di competenza.</i>
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <i>Il Nucleo di Valutazione ha validato, ad oggi, la Relazione sulla Performance del Responsabile dell'Area Tecnica anno 2020</i>	

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

Sono state regolamentate le materie oggetto del Contratto Collettivo, anche tramite specificazioni del Contratto decentrato integrativo.

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:

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2021 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei criteri e delle voci definiti dalla contrattazione aziendale, in esecuzione del nuovo contratto collettivo nazionale del 21 maggio 2018, riportati nel Contratto Decentrato Integrativo, nonché dettagliati nelle tabelle contenute nella relazione tecnico-finanziaria.

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:

Il Contratto Integrativo di riferimento determina effetti abrogativi impliciti delle norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi, per effetto della sottoscrizione del nuovo contratto collettivo nazionale del 21.05.2018.

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:

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, sulla base dei criteri generali di cui al C.C.N.L. e di quelli previsti dal Sistema di Valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009. Stesso procedimento viene seguito per l'assegnazione della retribuzione di risultato in favore delle P.O.

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):

Il contratto integrativo in esame non prevede l'attribuzione di nuove Progressioni economiche orizzontali nel 2021, i cui criteri generali sono stati fissati e negoziati col C.D.I. del 2020 (art. 25). Di seguito con deliberazione di Giunta Comunale, sono state adottate le Linee Guida/Regolamento per l'attuazione delle predette progressioni nella categoria.

Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:

Dalla sottoscrizione della preintesa, essendo previsto il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività recati nel Piano degli Obiettivi/Piano Performance anno 2021, con particolare riferimento alla trasparenza ed anticorruzione, sono attesi risultati coerenti con gli obiettivi stessi.

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

=====

Il Segretario Generale
Dott. Germana D'Alascio

