



# Comune di Zeri

Provincia di Massa Carrara

## CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2021

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La relazione illustrativa è composta di due moduli:

- 1) illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (scheda 1.1)
- 2) illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie- risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed alla erogazione delle risorse premiali- altre informazioni utili.

Per gli anni successivi al 2021 gli istituti andranno confermati con apposita nuova contrattazione rispettando i limiti.

**Modulo 1 – ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contratto.**

<b>Data sottoscrizione definitiva</b>	17/12/2021
<b>Periodo temporale vigenza</b>	01.01.2021-31.12.2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica:  Presidente: Segretario Comunale  Componente:  Componente: Responsabile P.O. N. 3 – Urbanistica Tutela Ambientale  Componente: Responsabile P.O. n. 4 – Economico Finanziaria - Tributi  OO.SS ammesse alla contrattazione: FPCGIL-

	FPS CISL-FPLUIL Firmatarie ipotesi: FPCGIL-FPS CISL-RSU Firmatarie Contratto decentrato definitivo: FPCGIL-FPS CISL-RSU
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente non dirigente - Comparto Regioni ed EE.LL.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Condizioni di lavoro e criteri per l'attribuzione dei premi relativi alla performance individuale, adeguamento al CCNL del 21/05/2018.
<b>Parere del Revisore del Conto</b>	Il Revisore del Conto ha rilasciato parere favorevole alla costituzione del fondo in data 10/08/2021
<b>Iter e adempimenti propedeutici rispetto alla contrattazione</b>	È stato adottato il Piano della performance 2021 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 (deliberazioni G.C. n. 39 del 24.06.2021).  Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2021-2023 è stato adottato con atto della G.C. n. 65 del 23/12/2020. E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 secondo i principi e la competenza di cui al D.Lgs. n. 150/2009.
<b>Eventuali osservazioni == nessuna==</b>	

## **Illustrazione dell'articolato del contratto**

### **A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

L'accordo individua i criteri per l'attribuzione dei premi relativi alla performance individuale e collettiva in adeguamento al CCNL del 21/05/2018 e regola le condizioni di lavoro.

Per l'anno in corso anno 2021 è prevista progressione economica orizzontale n. 1 per i dipendenti in cat. B.

### **B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

**Fondo 2021 € 29.221,00.**

La destinazione delle suddette risorse è effettuata nel rispetto dei seguenti limiti di legge:

- Art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 e successive modificazioni ed integrazioni (spesa del personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, introdotto dal D.L. n. 90/2014);
- Art. 1, comma 456, della Legge 147/2013 (ammontare della decurtazione permanente del personale anno 2016);
- Art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

**C) effetti abrogativi impliciti**

fattispecie non prevista.

**D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto le risorse sono attribuite con applicazione del Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance e previa validazione dei risultati da parte dell'organismo di valutazione.

**E) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

L'accordo è volto ad attribuire con stabilità quote di salario accessorio coniugando secondo parametri ponderati i fattori dell'esperienza e del merito, come previsto dal CCDI 2019 - 2021 e dal sistema permanente di valutazione.

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**RELATIVO AI CRITERI DI UTILIZZAZIONE DEL FONDO**  
**PER L'ANNO 2021**

## Relazione tecnico-finanziaria

### Modulo I – Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

L'accordo in esame prevede i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per le progressioni economiche orizzontali e per i premi di performance individuali, CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21/05/2018 per l'anno 2021. 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 come definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione e riportati nel verbale del 17/12/2021.

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri 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.

Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori di ente è quantificato per l'anno 2021 in € 29221,00 così determinato:

Unico importo consolidato anno 2017 (art.67 c.1, CCNL 2018) - come certificato dall'organo di revisione contabile	€ 36.861,00
differenze degli incrementi retributivi a regime (non soggette al limite)	€ 603,00
Ria e assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio (soggette al limite)	€ 0,00
Incremento €. 83,20 per unità di personale in servizio al 31/12/2015	€. 915,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI soggette al limite</b>	<b>€. 36.861,00</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI non soggette al limite</b>	<b>€. 1518,00</b>
<i>Totale risorse variabili soggette al limite (RIA ecc. cessati anno 2021 parte residuale)</i>	€ 0,00
<b>TOTALE soggetto al limite</b>	<b>€ 36.861,00</b>
TOTALE somme non soggette al limite	€. 1.518,00
VERIFICA LIMITI TRATTAMENTO ACCESSORIO ART. 23 C. 2 DLGS 75-2017	<b>2016 € 27.703,00</b> <b>2021 € 36.861,00</b>
DECURTAZIONE DA OPERARE	€. - 9158,00
<b>Fondo 2021</b>	<b>€. 29.221,00</b>

**Modulo II – Utilizzo del fondo**

P.E.O. STORICHE	€. 9.266,00
Indennita' di comparto	€. 3687,00
<b>Somme a disposizione della contrattazione integrativa</b>	<b>€. 16.268,00</b>
- una progressione orizzontale per la Cat. B (n. 1 dipendente B7-B8) dal 01/01/2021, con onere a carico del fondo 2021 pari a €. 498,34	€. 498,34
- €. 9.500,00 per le particolari responsabilità (art. 70-quinquies comma 1) (n. 4 dipendenti di cui uno settore operaio)	€. 9.500,00
- Indennità giornaliera (Art. 70 bis – indennità condizioni di lavoro) di €. 3,00 per n. 1 operaio per un totale di € 850,00;	€. 850,00
- per economo comunale maneggio valori art. 36 CCNL 14/09/2000 (n. 1 dipendente);	€. 300,00
- Per maneggio valori Ufficio Anagrafe art. 36 CCNL 14/09/2000 (N. 1 DIPENDENTE)	€. 300,00
- per ufficiali di stato civile ed anagrafe (art. 70-quinquies comma 2 lett. a) (n.3 dipendenti)	€. 500,00
- €. 350,00 protezione civile (art. 70-quinquies comma 2 lett. c) (n. 1 dipendente);	€. 350,00
- €. 350,00 – messo comunale notifica atti tributari (art. 70-quinquies comma 2 lett. d); (n. 1 dipendente)	€. 350,00
- indennità giornaliera di 3,00 (art. 56 – quinquies CCNL 21/05/2018 lavoro esterno vigile) n.1 un vigile	€. 600,00
<b>SOMMA DA RIPARTIRE</b>	
Performance Organizzativa individuale	€. 3019,66,00

**Modulo III - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.**

Le somme stanziare in bilancio nei competenti capitoli, interventi, servizi, funzioni e titoli di spesa risultano coerenti con i limiti di spesa del fondo ed in generale con i limiti di spesa del personale.

A seguito della destinazione delle risorse come sopra individuate, il limite di spesa del Fondo dell'anno 2021 (parte stabile) risulta rispettato.

Il fondo come sopra determinato trova copertura nel bilancio 2021 nei vari capitoli del personale dipendente

IL RESPONSABILE UFF. FINANZIARIO  
Dott. Simi Gianmarco

