



# COMUNE DI ACQUALAGNA

(Provincia di Pesaro e Urbino)

## Relazione illustrativa

Ipotesi di contratto decentrato integrativo ai sensi dell' art. 67 del CCNL 21/5/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 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	21.7.2022
Periodo temporale di vigenza	1.1.2022 – 31.12.2022
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica:</u></p> <p>Presidente – Resp. 1° Settore – Lani Dott. Francesco Responsabile Settore 2° – Iodio Ing. Andrea Responsabile Settore 3° – Bonaventura Dott.ssa Silvia Responsabile Settore 4° – Rebiscini Dott.ssa Damiana</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u></p> <p>OO.SS. Territoriale – CGIL FP – CISL FPL – UIL FPL – CSA Regioni AA.LL. –</p> <p>R.S.U. Aziendale - Agostini Agostino - Conti Angelo - Postiglioni Matteo - Rosetti Milva</p> <p><u>Organizzazioni sindacali intervenute:</u> CGIL FP – CISL FPL –UIL FPL</p> <p><u>RSU intervenute:</u> Agostini Agostino – Postiglioni Matteo – Rosetti Milva</p> <p><b><u>Si precisa che l' ipotesi è stata siglata da tutte le parti intervenute</u></b></p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2022
Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione	<p>La presente relazione illustrativa è stata trasmessa al Revisore dei Conti il quale ha espresso parere favorevole</p> <p>----- È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p>

<b>dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>  <b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli .....
	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? <b>SI</b>
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <b>SI</b>
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>SI per quanto di competenza.</b>  La Relazione della Performance è stata validata dal NUCLEO DI VALUTAZIONE ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>SI</b>
<b>Eventuali osservazioni =====</b>	

## 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)**

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

- Viene identificato l'oggetto del contratto
- Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione del Responsabile del 1° settore n. 78 dell' 11.7.2022.
- Vengono quantificate le risorse stabili disponibili
- Richiamate le norme che consentono all'Ente di prevedere le risorse variabili, le stesse vengono analiticamente indicate in un prospetto
- Il riepilogo delle somme disponibili per la contrattazione (stabili e variabili) viene quantificato in € 81.800,00.

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

Per l'anno 2022 si dà atto che verranno applicati i criteri previsti nel contratto decentrato normativo 2019/2021, sottoscritto in questo Ente in data 14.2.2019. Pertanto le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Indennità condizioni di lavoro	6.500,00
Indennità di turno	4.500,00
Maggior. oraria lavoro festivo, notturno e festivo/notturno	2.000,00
<b>Indennità di servizio esterno Polizia Locale</b>	<b>1.200,00</b>
<b>Indennità di Funzione Polizia Locale</b>	<b>2.000,00</b>
Indennità specifiche responsabilità	16.650,00
Indennità ulteriori specifiche responsabilità	350,00
Progressioni orizzontali all'interno della categoria	4.750,00
Performance e premio individuale	34.650,00
Compensi Istat	1.000,00
Incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D.lgs. 50/2016)	3.000,00
<b>Incentivi gestione entrate IMU/TARI (art. 1 c.1091 L. 145/2018)</b>	<b>5.200,00</b>
<b>Totale</b>	<b>81.800,00</b>

### C) effetti abrogativi impliciti

In data 21.7.2022 sono state sottoscritte le seguenti ipotesi di CDI:

---

- Criteri e modalità per la ripartizione del fondo per gli incentivi per la gestione entrate di cui all'art. 1 c. 1091 della L. 145/2018;

- Modifica agli art. 16 e 17 del CDI 2019/2019 – parte normativa – sottoscritto il 14.2.2019 per la parte relativa all'indennità di servizio esterno e all' indennità di funzione per gli appartenenti al servizio di Polizia Locale.

Le somme necessarie sono state stanziare nelle apposite voci di utilizzo del fondo.

**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 verso il personale si applica il regolamento denominato “Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (art.7 D.Lgs. n. 150/2009 e smi)” approvato con delibera della G.M. n. 98 del 27.12.2011.

**E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;**

L' ipotesi di CDI prevede stanziamenti di somme da destinare alle progressioni economiche all'interno della categoria da effettuare per un numero limitato di dipendenti applicando i criteri approvati con il CDI 2019/2021 sottoscritto in data 14.2.2019. Ad ogni Responsabile di servizio verrà attribuito un budget in base al numero ed al costo medio delle progressioni dei dipendenti appartenenti al Settore.

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

I risultati attesi dalla sottoscrizione del CDI sono volti al miglioramento della qualità dei servizi offerti al cittadino, all'incremento delle competenze professionali e alla valorizzazione dei risultati organizzativi ed individuali. In particolare, lo stanziamento delle somme dedicato al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività permetteranno l'attuazione dei programmi ritenuti maggiormente strategici per l'amministrazione, migliorando le azioni dell'ente in termini di efficienza e efficacia, come dal PEG 2022 e Piano triennale della Performance 2022/2024 approvati con G.M. 83 del 4.7.2022.

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

ACQUALAGNA, 25.7.2022

**IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE  
DI PARTE PUBBLICA  
Lani Dott. Francesco**