



RELAZIONE ILLUSTRATIVA
E TECNICO FINANZIARIA SU
IPOTESI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI
AREZZO E DELL'ISTITUZIONE BIBLIOTECA CITTA' DI
AREZZO
anno 2021 parte economica
Sottoscritta in data 10 novembre 2021

10 novembre 2021

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive letter 'A' followed by a vertical stroke.

COMUNE DI AREZZO

Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Arezzo e dell'Istituzione Biblioteca Città di Arezzo anno 2021 - parte economica.

Arezzo li, 10 novembre 2021

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto dell'atto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2019-2021 per la parte normativa – anno 2021 per la parte economica
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dott. Alfonso Pisacane Segretario Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal CDI (descrizione sintetica)		a) 2021 - parte economica b) Criteri per la destinazione delle risorse del fondo salario accessorio anno 2021. c) Progressioni Orizzontali: destinazione dell'importo di € 80.961,16 d) Indennità per specifiche responsabilità e) Indennità condizioni di lavoro
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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.	In data _____ è stata acquisita la certificazione del Collegio dei revisori dei conti

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato per l'anno 2021 con delibera G.C. n. 96 del 13.04.21 e successive modificazioni.
	Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2021 - 2023, previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, è stato approvato con delibera G.C. n. 81 del 30.3.2021.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 e di cui all'art. 10 D.Lgs. 33/2013 per quanto di competenza
	La relazione sulla performance 2020 validata dall'Oiv ed approvata con Dgc n. 239 del 20 luglio 2020, ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, mentre quella dell'anno in corso verrà sottoposta alla validazione prima dell'erogazione della premialità 2021.
Eventuali osservazioni	

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato integrativo anno 2021 parte economica (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 decentrato

ARTICOLO	CONTENUTO
Articolo 1	Oggetto e obiettivi CDI 2021 - parte economica
Articolo 2.	Ambito applicazione
Articolo 3	Durata: 2021 parte economica
Articolo 4	Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse stabili e variabili
Articolo 5	Progressioni economiche orizzontali
Articolo 6	Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2 CCNL 21.5.2018)
Articolo 7	Risorse per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1 e 2 CCNL 21.5.2018)
Articolo 8	Progetti di produttività
Articolo 9	Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 2018)

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse anno 2021
le risorse 2021 vengono utilizzate nel seguente modo:



FONDO 2021 - UTILIZZO (ex art. 68 ccnl 21.05.2018) CDI 2021	
Fondo art 67 ccnl 21.05.2018 stabili e variabili (<u>AL NETTO DEL FONDO PER LE PO</u>)	3.011.403,81
Art 68 comma 1 (PEO storiche comprensive del differenziale)	1.090.000,00
Art 68 comma 1 (Indennità di comparto)	260.000,00
Art 68 comma 1 (Indennità educatori ex art.6 ccnl 5.10.2001)	20.000,00
Art 68 comma 1 (Indennità pers. Ex. 8 ^a q.f. non titolare di PO-art. 37 cm. 4 ccnl 5.10.2001)	6.000,00
Art 68 comma 1 (Economie anni precedenti)	0,00
art 67 comma 2 lettera C) ccnl 21.05.2018 Ria e ad personam cessati anno precedente	0,00
Totale risorse indisponibili art. 67 comma 1	1.376.000,00
Totale risorse disponibili art. 67 comma 2	1.635.403,81
art 68 comma 2 lettera A) Performance organizzativa	788.751,17
art 68 comma 2 lettera B) Performance individuale	
art 68 comma 2 lettera B) Performance individuale (PROGETTI)	0
art 68 comma 2 lettera C) Indennità condizione di lavoro art 70-bis (ex disagio, rischio, maneggio valori)	70.000,00
art 68 comma 2 lettera D) Indennità di Turno, reperibilità. Maggiorazione art.24 CCNL 14.9.2000	235.000,00
art 68 comma 2 lettera E) Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies	118.000,00
art 68 comma 2 lettera F) Indennità di servizio esterno 56-quater personale Polizia Locale	50.000,00
art 68 comma 2 lettera F) Indennità di funzione art. 56- personale Polizia Locale	2.000,00
art 68 comma 2 lettera G) Incentivi art. 67 comma 3 lettere a) e c) e compensi art. 70-ter (Istat)	290.691,48
art 68 comma 2 lettera H) Compensi messi notificatori	0,00
art 68 comma 2 lettera L) PEO anno corrente	80.961,16
Totale utilizzo ex art 68 comma 2	1.635.403,81
Totale utilizzo ex art 68 commi 1 e 2 CCNL 21.5.2018	3.011.403,81

C) effetti abrogativi impliciti

Non presenti

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

Le previsioni del CDI sono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto consentono un'attribuzione dei premi collegata agli esiti del sistema di misurazione e di valutazione della performance, valorizzando così i principi previsti dal D.Lgs. 150/2009, dai contratti nazionali di lavoro e dalla giurisprudenza contabile, nonché dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 497 del 23 dicembre 2019.

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


Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, dall'articolo 5 del CCNL 31.3.1999 e dall'articolo 16 del CCNL 21.5.2018 le progressioni sono attribuite in modo selettivo sola ad una parte dei dipendenti potenzialmente interessati, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati dal sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione n. 497 del 23 dicembre 2019; le risorse economiche destinate a questo istituto, **80.961,16** euro, corrispondono a circa **al 49,10%** della spesa ipoteticamente necessaria per effettuare le p.e.o. dei dipendenti potenzialmente in possesso dei requisiti e pari al **49,47%** del numero dei dipendenti che hanno il diritto a partecipare alla selezione.

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

I risultati conseguiti con il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance e con i criteri di collegamento fra sistema premiante e valutazione hanno consentito una efficace e piena attuazione dei piani e programmi politici, nonché degli obiettivi e delle attività specificate nel piano della performance. Gli obiettivi individuali assegnati a ciascun dipendente e la valorizzazione di comportamenti organizzativi orientati all'utenza hanno consentito un incremento di produttività, di quantità e qualità dei servizi e dell'attività dell'ente. E' stato incentivata la logica della programmazione e pianificazione delle attività, la corretta gestione dei servizi del Comune, il miglioramento degli standard qualitativi di erogazione dei servizi stessi, il monitoraggio costante di indicatori di efficacia ed efficienza ed, infine, la rendicontazione, anche sociale, dei risultati delle attività attraverso la pubblicazione della relazione sulla performance.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

