



**COMUNE DI PETRIZZI**  
Provincia di Catanzaro  
\*\*\*\*\*

Data 20.04.2022

## Relazione illustrativa del Contratto decentrato integrativo anno 2022

**Modulo 1 -  
Scheda 1.1**

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	Pre-intesa 20 Aprile 2022
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica Presidente: D.ssa Maria Ausilia PARAVATI – Segretario Comunale  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL – FP - Antonio MELITI FPS – CISL - Tommaso SCOZZAFAVA UIL - FPL - Bruno RUBERTO RSU: Domenico Lagani
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2022 b) le materie oggetto di contrattazione sono tutte quelle richiamate nell'art. 7 del CCNL 21/05/2018;
<b>Rispetto iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno</b> È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>SI, in data 28/04/2022 al Prot. 1344.</b>
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b> Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli <b>Nessun rilievo</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la</b> È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <b>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs 150/2009</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>Il programma è stato approvato per quanto di competenza</b>

	<b>sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</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 sulla <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs 150/2009</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

- Articolo 1 Oggetto del contratto, campo di applicazione e durata;
- Articolo 7 Contrattazione integrativa, soggetti e materie, tempi e procedure;
- Articolo 13 Presa d'atto della quantificazione del complesso delle risorse finanziarie disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione dirigenziale n. 16 del 24/03/2022;
- Articolo 14 Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale;
- Articolo 18 Progressione economica orizzontale riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti 50%;
- Articolo 19 Indennità condizioni di lavoro
- Articolo 20 Indennità per compensare specifiche responsabilità;

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

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 13 le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

<b>Istituti contrattuali applicati</b>	<b>Importo</b>
Performance organizzativa e individuale	€. 0,00
Progressione economica orizzontale	€. 350,00
Maneggio valori	€. 0,00
Indennità per specifiche e particolari responsabilità	€. 6.000,00
Indennità "condizioni di lavoro"	€. 397,52
<b>TOTALE</b>	<b>€. 6.747,52</b>

#### C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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

Per il 2022 il sistema di incentivazione del personale consiste nella erogazione di compensi diretti a Comune Petrizzi

incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione di cui alla metodologia di valutazione della Performance adottata dall'Ente. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

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

L'ipotesi di CCDI 2022 prevede nuove progressioni economiche nei limiti delle risorse disponibili e in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti del 50% all'interno di ciascuna categoria.

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

Amministrazione non obbligata ad adottare il Piano delle performance.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

\* \* \* \* \*

II SEGRETARIO / RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Dott.ssa MARIA AUSILIA PARAVATI

