

Comune di SANGUINETTO

Provincia di Verona

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNO 2023**

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		Anno 2023
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica: Segretario a scavalco Dott. Massimo Di Marco Titolari di P.O.: Dott.ssa Valentina Bertelli Dott. Davide Boarati Dott.ssa Michela Berti Dott. Nicola Tomezzoli</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (CISL FP, CGIL FP, UIL E CSA R.A.L.): Organizzazioni sindacali firmatarie (CISL, CGIL):</p>
Soggetti destinatari		Personale dipendente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) Contratto decentrato – parte normativo triennio 2023-2025 b) Utilizzo risorse decentrate anno 2023</p>
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.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? L'Organo di controllo interno per emettere la certificazione richiede la relazione illustrativa del contratto, pertanto emetterà la propria certificazione, o effettuerà dei rilievi solo a seguito del ricevimento della presente. Per quanto riguarda gli anni scorsi ha sempre provveduto ad emettere la propria certificazione senza aver mai mosso rilievi..</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Si rinvia alla risposta del punto precedente</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009? Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato originariamente adottato con Delibera G.C. 86 del 05/08/2011, con la contestuale adozione del sistema di misurazione e valutazione delle performance; è successivamente stato rivisto annualmente con l'inserimento degli obiettivi annuali. Con delibera G.C. 105 del 26.09.2019 è stato approvato un nuovo sistema permanente di misurazione e valutazione della performance individuale e collettiva, successivamente modificato con delibera G.C. 30 del 09.03.2022 Per l'anno 2023 il piano delle performance è stato approvato con delibera della Giunta Comunale n. 47 del 14/06/2023</p> <p>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. 64 del 29.06.2023 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.) 2023-2025.</i></p>

		<p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013?</p> <p><i>Relativamente all'art. 8 lett. a) Il piano triennale per la prevenzione della corruzione per l'anno 2023 è stato approvato con delibera di G.C. n. 64 del 29/06./2023 e risulta regolarmente pubblicato in Amministrazione Trasparente nella sezione "Prevenzione della corruzione"</i></p> <p><i>Relativamente all'art. 8 lett. b) Il Piano delle performance del 2023 è stato approvato con delibera 47 del 14/06/2023 e risulta regolarmente pubblicato sul sito dell'Ente in Amministrazione Trasparente nella sezione "Performance", mentre la relazione sulle performance dell'esercizio 2022 è in corso di predisposizione da parte del Segretario Comunale. L'ultima relazione approvata è quella relativa all'esercizio 2021, approvata con deliberazione 66 del 31/05/2022 e regolarmente pubblicata in Amministrazione Trasparente dell'Ente nella sezione "Performance". La retribuzione accessoria relativa al raggiungimento degli obiettivi non verrà erogata fintantoché non verrà approvata e pubblica sul sito la Relazione sulle performance dell'esercizio 2022.</i></p> <p><i>Relativamente all'art. 8 lett. c) i il nominativo e il curriculum del nucleo di valutazione è regolarmente pubblicato in Amministrazione Trasparente dell'Ente nella sezione Controlli e rilievi sull'Amministrazione/Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe</i></p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p><i>La relazione sulle performance 2021 è stata validata con verbale del 30/05/2022 acquisito al prot. n. 6330 del 30.05.2022. Non appena sarà disponibile anche la Relazione sulle performance dell'esercizio 2022, verrà inviata all'OIV per relativa validazione. In assenza di detta validazione non verrà erogata alcuna retribuzione accessoria collegata al raggiungimento degli obiettivi.</i></p>
--	--	--

Sezione I – 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

A seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 21/05/2018 nel 2019 era stato approvato un nuovo CCI normativo, per adeguarlo alle novità introdotte dal suddetto CCNL del 21/05/2018. Ora a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 16/11/2022 è stato approvato un nuovo contratto CCI integrativo al fine di modificare il precedente tenendo conto delle novità introdotte dal nuovo CCNL:

Sono state confermate sia la percentuale delle risorse variabili di cui all'art. 67 c. 3 del CCNL da destinare specificatamente alla produttività individuale (30%), in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 68 c. 3 del CCNL del 21/05/2018, sia la misura della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68 c. 2 del CCNL (30%), sia la percentuale di dipendenti ai quali tale maggiorazione deve essere attribuita nel rispetto del dettato di cui all'art. 81 (50%) previste nel precedente CCI.

Con questo nuovo CCI anno è stato stabilito di passare al buono pasto elettronico, e sono stati modificati i criteri per poter accedere alle progressioni economiche all'interno delle aree.

In sede di costituzione si è tenuto conto dell'art. 33 c. 2 dl D.L. 34/2019 ai fini della determinazione del limite del Fondo, secondo le disposizioni di calcolo illustrate nella nota prot. 1798771/09/2020 della Ragioneria Generale dello Stato.

E' stato confermato l'importo unico consolidato ai sensi dell'art. 67 c. 1 del CCNL 21/05/2018 (82.220,22 €), incrementandolo con i differenziali Peo ex art. 67 c. 2 lett. b) del CCNL 21/05/18 (2.078,96 €), con le ria e gli assegni ad personam del 2020 ex art. 67 c. 2 lett. c) del CCNL del 21/05/18 (4.450,07 €), con l'incremento di € 83,20 procapite ex art. 67 c. 2 lett. a) (1.747,20 €), con l'incremento di € 84,50 procapite ex art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 16/11/2022 (1.521,00 €), con i differenziali Peo ex art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 16/11/2022 (3.0476,81 €) le differenze da B1 a B3 e da D1 a D3 di ex art. 79 c. 1 bis CCNL 16/11/2022 (856,31 €) e decurtandolo dell'importo storico del personale esternalizzato, determinando in tal modo le risorse stabili (84.242,85 €)

Sono altresì state determinate le risorse variabili nel rispetto della normativa vigente per un ammontare di € 27.945,30.

In sede di utilizzo sono stati confermati gli importi delle indennità di servizio esterno di P.L., e le indennità di condizioni lavoro (ex indennità di rischio e ex maneggio danaro) nel rispetto di quanto stabilito nel vigente CCI, e l'importo da destinare. E' stato inoltre determinato l'importo da destinare alla previdenza complementare Perseo Sirio per gli agenti di P.M.

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:

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, risulta costituito: 1) da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2018, relative all'anno 2017, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza. L'importo consolidato così determinato resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi; 2) dalle integrazioni stabili previste dall'art. 67 c. 2 del CCNL del 22.05.2018; 3) dalle ulteriori eventuali integrazioni di cui all'art. 67 commi 3 e seguenti del CCNL del 21.05.2018; 4) dalle integrazioni previste dal CCNL 16.11.2022 con particolare riferimento alle previsioni di cui all'art. 79 c. 1 lett. b) e d) e all'art. 79 c. 1 bis

*Il totale complessivo del fondo di cui al presente articolo ammonta a complessivi Euro **99.400,00**. Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengono prioritariamente detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto (**€ 8.265,89**), quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali negli anni precedenti relativamente al personale in servizio (**€ 41.206,33**) e quelle destinate alle progressioni orizzontali previste per l'anno 2023 (**€ 3.850,00**).*

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2023 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione:

- a) Premi correlati alla performance organizzativa: Viene valutato l'apporto del complesso dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi di carattere generale attraverso una scheda di valutazione individuale, compilata collegialmente dai titolari di P.O*
- b) Premi correlati alla performance individuale: Viene valutato l'apporto di ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi attraverso una scheda di valutazione individuale, compilata collegialmente dai titolari di P.O tenendo conto, in sede di liquidazione, della necessaria differenziazione del premio individuale ai sensi di quanto disposto degli artt. 80 e 81 del CCNL 16.11.2022.*
- c) Indennità correlate alle condizioni di lavoro esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute di cui all'art. 70 bis c. 1 lett. b) del CCNL 21.05.2018; sono state individuate le attività che comportano fattori di rischio, e l'importo è stato determinato in € 1,70 per ogni giornata di lavoro in cui tali condizioni si manifestino.*

- d) *Indennità correlate alle condizioni di lavoro implicanti il maneggio danaro e valori di cui all'art. 70 bis c. 1 lett. c) del CCNL 21.05.2018; è stato determinato in € 1,70 l'importo per ogni giornata di lavoro per valori di cassa maneggiati annualmente compresi tra € 150,01 e € 1.000,00; in € 2,50 per ogni giornata di lavoro per valori di cassa maneggiati annualmente compresi tra € 1.000,00 e € 10.000,00; in € 3,00 per ogni giornata di lavoro per valori di cassa maneggiati annualmente superiori € 1.000,00; Nessun compenso è dovuto per valori di cassa maneggiati annualmente fino a € 150,00*
- e) *Indennità correlate a specifiche responsabilità di cui all'art. 84; sono state mantenute le tipologie previste nel precedente CCI e l'importo massimo è stato aumentato di € 100,00 portandolo a € 1.900,00 in base ad una scheda di valutazione che tenga conto per ogni responsabile della tipologia e della gravità della responsabilità; poiché la responsabilità, per l'appunto, non dipende dal numero di ore, è stato confermato che tale voce non vada riproporzionata per il personale part-time.*
- f) *L'indennità di servizio esterno per gli agenti di polizia locale è stata quantificata in € 1,70 per ogni giorno in cui si manifesti tale condizione per attività svolte in orario diurno (6.00-22.00), in € 2,00 per ogni giorno in cui si manifesti tale condizione per attività svolte in orario notturno (22.00-6.00) o festivo e in € 2,30 per ogni giorno in cui si manifesti tale condizione per attività svolte in orario notturno e festivo. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora nell'arco della giornata siano svolti servizi sul territorio per un tempo pari o superiore a 3 (tre) ore per un numero di giornate almeno pari alla metà di quelle lavorative del mese di riferimento. Al fine della rendicontazione sarà sufficiente l'attestazione del Comandante del Servizio in merito al numero di giornate svolte prevalentemente all'esterno*
- g) *Non sono state previste tariffe né per il turno, il cui articolo è stato eliminato, né per l'indennità di funzione del personale di P.L.*
- h) *Per quanto riguarda le specifiche disposizioni di legge, sono stati previsti gli incentivi limitatamente all'ici, e alle funzioni tecniche.*

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 non determina effetti abrogativi impliciti di norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi.

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, 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. In particolare gli incentivi per la performance individuale (produttività) vengono erogati esclusivamente a consuntivo dopo che ogni responsabile di Posizione Organizzativa ha valutato ogni singolo dipendente appartenente alla propria area, valutandolo sia in base al raggiungimento degli obiettivi assegnati con apposita delibera di Giunta Comunale (40 punti su 100) sia in base a 4 aspetti, con una valutazione che va da 1 a 15 su ogni aspetto di valutazione, relativi al contributo individuale e alle competenze (60 punti su 100), prescindendo totalmente dall'anzianità di servizio. In tali aspetti, deve essere valutata anche la resa del dipendente nel caso abbia lavorato in modalità agile. L'obiettivo che si intende raggiungere con questa metodologia di valutazione è la valorizzazione della meritocrazia e della premialità. Ai dipendenti che otterranno una valutazione più elevata relativamente alla performance individuale, verrà attribuita la maggiorazione di cui all'art. 81.

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):

*Ogni anno viene deciso in sede di sottoscrizione della proposta di approvazione del contratto decentrato, se stanziare risorse all'interno del Fondo che vanno a complemento di quelle destinate a finanziare la performance, e, nel caso venga deciso di stanziarne, se ne decide anche la somma. Pertanto le une riducono la disponibilità delle altre. In relazione alle schede di valutazione individuale di cui al precedente punto, si crea una graduatoria degli aventi diritto. Possono concorrere alla procedura di attribuzione delle progressioni economiche i dipendenti che abbiano maturato un'anzianità di servizio di due anni al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di attivazione della procedura, quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento. Le progressioni vengono attribuite ai dipendenti che abbiano conseguito il punteggio più alto all'interno della categoria giuridica di appartenenza nella specifica scheda di valutazione della performance; la scheda prevede un massimo di 100 punti. 70 vengono attribuiti in base per alla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione delle performance del triennio precedente, allegata al Sistema di misurazione e valutazione della performance, 8 in relazione al numero di anni di permanenza nella categoria economica di appartenenza e 22 in relazione al numero di corsi fatti e certificati nel triennio precedente. L'effettiva attribuzione della progressione può avvenire, comunque, nei limiti delle risorse destinate alle PEO. Chi non accede, o per valutazione insufficiente o per risorse insufficienti, potrà essere ammesso alla selezione dell'anno successivo. **Per l'anno 2023 sono state stanziare risorse per un ammontare complessivo di 3.850,00 €.***

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:

In data 14/06/2023 è stata approvata dalla Giunta Comunale la delibera n. 47 relativa al piano delle performance e agli obiettivi 2023 nella quale sono stati approvati poco più di 40 obiettivi, collegati a tutte le funzioni ed i servizi comunali (dai servizi sociali, a quelli tecnici, alla cultura, ai servizi scolastici, e ad altro ancora).

*In sede di approvazione del decentrato è stato confermato il progetto volto al risparmio di spesa derivante dalla mancata sostituzione del pensionamento sia della dipendente educatrice presso l'asilo nido comunale, prevedendo di mantenere comunque inalterati gli standard qualitativi del servizio, senza aumentarne i costi per i residenti, sia della dipendente dell'Ufficio Anagrafe, attraverso mobilità interne e redistribuzioni dei carichi di lavoro. E' stata inserita la somma di **€ 6.000,00** nella voce correlata agli obiettivi di performance ai sensi degli art. 79 c. 2 lett. a), 67 c. 3 lett. i) e c. 5 lett. b) del CCNL del 21/05/2018*

I risultati attesi sono quelli di mantenere alta l'attenzione nel campo del sociale, di mantenere gli elevati standard qualitativi dei vari servizi al cittadino, dai servizi anagrafici a quello scolastico a quello cimiteriale, al fine di mantenere Sanguinetto tra i Comuni che danno ampio spazio alla cultura, e di aumentare l'informazione ai cittadini, il tutto in un'ottica di contenimento dei costi.

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

Sono stati previsti 6.000,00 euro per un progetto che coinvolge l'ufficio segreteria e l'ufficio anagrafe relativo all'informatizzazione del cimitero.

Non vi sono ulteriori informazioni che possano migliorare la comprensione degli istituti regolati dal contratto.

IL RESPONSABILE FINANZIARIO

Dott. Nicola Tomezzoli

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.