

COMUNE DI CASALEONE

(Provincia di Verona)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi art. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno **2021. Relazione illustrativa**

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

Data di sottoscrizione	Ipotesi 19/11/2021
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021
Composizione della delegazione trattante	<p>PARTE PUBBLICA (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente D.SSA CHIARA MAZZOCCO</p> <p>RSU Lanza Sabrina Cagalli Filippo</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL/FP - Geri Valentino CISL/FPS - Olivato Maurizio CSA RAL - Cavedini Nicola</p> <p>Firmatarie del contratto (indicare le sigle firmatarie): CGIL/FP - Geri Valentino CISL/FPS - Olivato Maurizio CSA RAL - Cavedini Nicola</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) Disciplina delle materie demandate alla contrattazione collettiva integrativa</p> <p>b) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2021</p>
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p> <p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>In data 13/09/2021 è stata acquisita al prot. nr. 10163 la certificazione dell'Organo di Revisione sulla costituzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2021 (verbale del 10/09/2021). In data 12/11/2021 è stata acquisita al prot. 12695 la certificazione dell'Organo di Revisione sulla modifica del fondo risorse decentrate avvenuta con determinazione n. 396 del 10/11/2021.</p>
	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?</p> <p><u>Nessun rilievo.</u></p>

<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Con deliberazione della Giunta Comunale n. 96 del 06/08/2021, esecutiva, ad oggetto "<i>PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (P.E.G.) - PIANO DELLE PERFORMANCE (P.P.) 2021-2023 SECONDO IL NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE. RICOGNIZIONE OBIETTIVI GESTIONALI AFFIDATI CON ATTI DI INDIRIZZO NELL'ESERCIZIO 2021</i>" sono stati individuati nel dettaglio gli obiettivi della gestione, nel concreto perseguimento dei progetti ed obiettivi definiti dall'Amministrazione nell'esercizio dell'attività di programmazione riservata alla propria competenza.</p>
	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013?</p>
	<p>È stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 45 del 36/03/2021, esecutiva.</p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, così come sostituito dall'art. 10 del D. Lgs. 33/2013?</p> <p>Sul sito istituzionale dell'Ente alla sezione "Amministrazione trasparenza" si è provveduto alla pubblicazione di varie informazioni per quanto di competenza.</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>L'OIV ha verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa dell'Ente (PEG) nell'ambito dell'espletamento delle proprie attività.</p>
	<p>Eventuali osservazioni ===</p>

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 e la durata del contratto.
- Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata con determinazione del Responsabile del Settore n. 204 del 15/06/2021, poi modificato con determinazione n. 289 del 07/09/2021 per integrazione risorse variabili e con determinazione n. 396 del 10/11/2021 per ulteriore integrazione risorse variabile (compensi ISTAT).
- Si riferisce a tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.
- Sono definiti i tempi di applicazione dell'accordo.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

La costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2021 avvenuta con determinazione n. 204 del 15/06/2021, poi modificato con determinazione n. 289 del 07/09/2021 per integrazione risorse variabili e con determinazione n. 396 del 10/11/2021 per ulteriore integrazione risorse variabile (compensi ISTAT) non include eventuali economie sul fondo dell'anno 2020 in quanto non è ancora stato erogato il relativo compenso incentivante.

Sulla base dei criteri contenuti nel contratto integrativo, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 68 c. 2 lett a) e b) Produttività (Premi correlati alla performance individuale + collettiva)	12.857,28
Art. 69 - Maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite della performance individuale	514,09
Progressioni economiche orizzontali storizzate	55.051,73
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	10.267,92
Art. 70 bis c. 1 lett b) – Indennità di rischio	726,00
Art. 70 bis c. 1 lett c) - Indennità di maneggio valori	484,00
Art. 56 quinquies - Indennità servizio esterno	242,00
Art. 70 quinquies c. 1 – indennità per specifiche responsabilità e resp. procedimento	7.100,00
Art. 70 quinquies c. 2 – specifiche responsabilità Ufficiale anagrafe e messo notificatore	700,00
Nuove progressioni economiche orizzontali	4.046,00
Totale parte stabile	91.989,02
Art. 15 comma 2, 1,2% m.s. 1997	-
Risparmi lavoro straordinario anno 2020 - destinati a produttività	1.830,04
Frazione di Ria anno precedente art. 67 c. 3 lett d) destinata a produttività	388,31
Art. 67 c.3 lett. I) - obiettivi del piano della performance	600,00
Economie fondo a.p. - destinati a produttività	2.689,08
Art. 15 , c. 1 lett. K) incentivi legge Merloni	
Incentivi funzioni tecniche	124,92
Compenso ISTAT	2.994,49
Totale parte variabile	8.626,84
Totale del fondo anno 2021 sottoposto a certificazione	100.615,86

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 21/05/2018

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica la valutazione a mezzo di apposite schede compilate e sottoscritte dai Responsabili di Settore sulla base dei principi del contratto integrativo e tenuto conto degli obiettivi come definiti nel Piano Esecutivo di Gestione.

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

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche.

Il finanziamento delle progressioni orizzontali è definito annualmente dall'Amministrazione comunale: per l'anno 2021 è stabilito nella misura massima di euro 4.046,00 ai sensi della D.G.C. n. 72 del 11/06/2021.

Le progressioni orizzontali sono riconosciute in modo selettivo entro i limiti di capienza del fondo disponibile ed entro il limite del 50% degli aventi diritto, nell'ambito di ciascuna categoria (Circolare Ragioneria Generale dello Stato n. 15 del 16/05/2019);

Lo schema di CCDI stabilisce che, in applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- merito: valutazione media dell'ultimo triennio positiva
- priorità al personale in possesso della posizione economica inferiore nella categoria di inquadramento, fino al limite del 50% degli aventi diritto all'interno di ciascuna categoria
- in caso di parità avrà precedenza la maggiore anzianità di servizio del dipendente, all'interno della categoria;
- in caso di ulteriore parità avrà precedenza la maggiore età anagrafica del dipendente

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

Dalla sottoscrizione del contratto si evidenzia che lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività per l'anno 2021 è definito sulla base della valutazione con apposite schede per l'erogazione della produttività individuale, tenuto conto che le risorse da erogare, oltre alla parte variabile, sono quelle "stabili" e che le stesse sono destinate in particolar modo alle progressioni economiche orizzontali vigenti ed all'indennità di comparto, oltre che ai vigenti altri istituti contrattuali, come specificati al precedente punto B).

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili: ==

Casaleone, lì 26/11/2021

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
ECONOMICO-FINANZIARIO
Dr.ssa Roberta Farinazzo