



**COMUNE DI SAN PIETRO IN CARIANO**  
**PROVINCIA DI VERONA**  
**UFFICIO RISORSE UMANE**

Prot. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

**OGGETTO: Relazione illustrativa all'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte economica 2021 del personale.**

Il Dipartimento della Ragioneria dello Stato, ai sensi dell'art. 40 comma 3- sexties, D.Lgs. n. 165 del 2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La relazione è composta di due distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda I.1);
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo e all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili (Scheda I.2)

**I.1- Modulo1- Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda I.1)**

Preintesa di contratto sottoscritta in data 22.11.2021

Periodo temporale di vigenza: 1.1.2021 sino al 31.12.2021 parte economica

Composizione della delegazione trattante:

parte pubblica

- o Segretario Comunale
- o Responsabile Area 3 Risorse Umane e Istruzione
- o Responsabile Area 2 Gestione Economica e Finanziaria
- o Responsabile Area 6 Programmazione Territorio – Edilizia Pubblica e Privata

Organizzazioni sindacali firmatarie

- o Tirapelle Angelo – CISL FPL
- o Rossoni Elisabetta – C.G.I.L.
- o Bognin Marco – U.I.L.

Parti sindacali firmatarie

**Sigle organizzazioni sindacali**

- C.I.S.L.
- C.G.I.L.
- U.I.L.

Soggetti destinatari:

Personale dipendente (nel comune non ci sono dirigenti)

Materie trattate dal contratto:

Parte economica per periodo 1.1.2021 sino al 31.12.2021.

In sintesi: costituzione fondo incentivante, ripartizione, progressioni orizzontali.

Rispetto dell'iter, adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione

L'iter è stato il seguente:

- o linee di indirizzo dell'Amministrazione

- incontro con la delegazione trattante sino a raggiungere un accordo
- sottoscrizione della pre-intesa

a questi adempimenti seguono:

- relazione illustrativa
- relazione tecnico finanziaria
- acquisizione parere del Revisore del conto
- autorizzazione della GC alla sottoscrizione del contratto
- sottoscrizione del contratto parte economica
- invio all'ARAN entro 5 giorni

Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa.

La presente relazione viene sottoposta all'esame del Revisore dei Conti del Comune di San Pietro In Cariano per la certificazione di competenza. (art. 40, comma 3 sexies D.Lgs. n. 165/2001).

Attestazione del rispetto degli obblighi che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria

Si è adeguato il sistema di valutazione ai principi generali del Decreto Legislativo n. 150/2009 approvando la metodologia per la valutazione della performance, già oggetto di concertazione con esito positivo.

L'Ente con deliberazioni di Giunta Comunale n. 49 del 14.05.2021 e n. 89 del 03.11.2021 ha approvato il piano della performance 2021/2023.

L'ente ha approvato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità che è stato regolarmente pubblicato sul sito. Secondo quanto dispone l'art. 16 c. 2 del D.lgs. 150/2009 (vedi deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 31.03.2021)

## **I.2 – Modulo2- Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale- modalità di utilizzo delle risorse accessorie- risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali (Scheda I.2)**

*(il modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norma di legge e di contratto nazionale, illustrandone in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale.)*

*a) Illustrazione dell'ipotesi di contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione nella specifica materia trattata.*

Essendo la relazione riferita solo alla parte economica di un CCDI già approvato nella parte giuridica nell'anno 2019 per il triennio 2019/2021 questa parte è già stata elencata nella relazione che ne approva la stesura. Ora si tratta solo di relazionare sulla parte economica quindi si procede alla compilazione dei sotto indicati paragrafi.

*b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del fondo da parte dell'ipotesi di contrattazione integrativa.*

Il CCDI regola la distribuzione, sia delle risorse stabili del Fondo, che di quelle che hanno carattere di variabilità. Tra le spese che hanno carattere fisso, finanziate con risorse stabili, troviamo le progressioni economiche orizzontali previste dal CCNL 31/03/1999 e l'indennità di comparto.

Tra le spese che hanno carattere variabile, finanziate in parte significativa con le risorse stabili, sono previste l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 7, comma 3, lett. a) del CCNL 21/05/2018, le indennità di turno e reperibilità di cui agli art. 23 e 24 CCNL 21/05/2018, il compenso per il lavoro ordinario festivo e notturno di cui all'art. 24 del CCNL 14/09/2000, i compensi per particolari responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, commi 1 e 2 del CCNL 21/05/2018, il compenso della Performance previsto dal D.Lgs. 150/2009.

Le risorse variabili inserite nel fondo ed escluse dal limite ai sensi dell'art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017 riguardano i compensi inviati dallo stato per sistemazione Anagrafe ANPR e gli incentivi tributari la cui quantificazione deriva da apposito regolamento adottato dall'Ente che regola anche la sua distribuzione tra il personale preposto al Settore Tributi (regolamento già sottoposto a concertazione con la parte Sindacale)

Vale la pena accennare che il compenso per il lavoro straordinario è escluso da tale Fondo poiché per tale emolumento è istituito un apposito fondo non modificabile. Vedi quadro di sintesi sulle modalità di utilizzo delle risorse allegato alla presente relazione.

*c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (titolo III del D.Lgs. 150/2009, CCNL) ai fini della corresponsione degli incentivi della Performance.*

Non è prevista una % di raggiungimento degli obiettivi per la distribuzione delle risorse destinate a premiare la performance, ma resta inteso che, sulla scorta della valutazione del Nucleo, la GC potrà valutare una detrazione delle risorse da distribuire. Il compenso ai dipendenti viene distribuito con le modalità stabilite nel regolamento sulla valutazione della performance individuale e organizzativa.

*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 (previsioni di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio).*

Per quanto riguarda le progressioni orizzontali, nella gestione del budget a disposizione, annualmente ed in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, l’Ente le assegna secondo i criteri definiti dall’art. 16 del CCDI.

Per l’anno 2021 sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali per complessivi €. 10.000,00 nel rispetto di quanto riportato dalla Ragioneria Generale dello Stato Dipartimento Funzione Pubblica in merito al rispetto di una quota limitata “non più del 50% degli aventi diritto ciascun anno”.

*e) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell’ipotesi di 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.*

Il risultato atteso dall’applicazione del presente CCDI è essenzialmente di una spinta verso una maggiore meritocrazia nella distribuzione del salario accessorio. L’obiettivo strategico sul quale si pone il CCDI è quello di legare l’attività del personale alla realizzazione di obiettivi e progetti che siano misurabili e valutabili da parte del Nucleo di Valutazione, non solo in termini di economicità ed efficienza, ma anche in termini di efficacia, con l’attenzione non solo sul prodotto (*output*), ma anche sugli indicatori di esito (*outcome*) che misurano il livello di soddisfacimento di un determinato bisogno attraverso la produzione di un determinato livello di beni o servizi. Il Nucleo di valutazione è ampiamente coinvolto nella misurazione ed erogazione della Performance con la verifica periodica del raggiungimento dei risultati.

*f) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.*

Nessuna

Il Responsabile del Area 3 Risorse Umane e Istruzione  
Banterle rag. Emanuela- firmata digitalmente