

*Comune di SANGUINETTO*

*Provincia di Verona*

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
DEL CONTRATTO DECENTRATO  
INTEGRATIVO ANNO 2019**

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anno 2019
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Parte Pubblica: Segretario Comunale: <i>Dott. Alessandro De Pascali</i></p> <p>Titolari di P.O.: Dott.ssa Valentina Bertelli</p> <p>Dott. Davide Boarati</p> <p>Arch. Alessia Paciarelli</p> <p>Dott. Nicola Tomezzoli</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (<i>CISL, CGIL, UIL E CSA R.A.L.</i>):</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (<i>CISL e CSA R.A.L.I.</i>):</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dipendente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<p><i>a) Approvazione nuova parte normativa per il triennio 2019/2021 con adeguamento alle nuove disposizioni del CCNL di alcune voci.</i></p> <p><i>b) Utilizzo risorse decentrate anno 2019.</i></p>
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p><b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</b></p> <p>L'Ente, al momento, non dispone di un organo di controllo interno, in quanto la normativa prevedeva che la nomina di tale organismo avrebbe dovuto avvenire ad invarianza di costi per l'Ente. L'Ente tuttavia aveva un nucleo di valutazione a costo zero. Nelle more della nomina di un OIV, le funzioni sono svolte dal Segretario Comunale,</p> <p><b>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</b></p> <p>Nessun rilievo</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p><b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</b></p> <p>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 con delibere G.C. 41 del 28/03/2012, per il 2012, mentre gli obiettivi per l'anno 2013, 2014 e 2015 sono stati inseriti nelle rispettive RPP allegate ai bilanci di previsione 2013-2015, 2014-2016 e 2015-2017: per gli anni successivi gli obiettivi sono stati approvati con delibere di G.C. n. 78/2016 per il 2016, n. 118/2017 per l'esercizio 2017, 118/2018 per l'esercizio 2018 e 44/2019 per l'esercizio 2019, per il quale con delibera G.C. 105 del 26.09.2019 è anche stato approvato un nuovo sistema permanente di misurazione e valutazione della performance individuale e collettiva</p>

		<p><b>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)?</b></p> <p><i>Si. Con delibera di Giunta n. 5 del 22.01.2019 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. (2019-2022).</i></p>
		<p><b>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013?</b></p> <p><i>Si, per quanto di competenza.</i></p>
		<p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b></p> <p><i>Considerato che ai sensi dell'art. 10 comma 1-bis del D.Lgs 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 74/2017 la Relazione sulla Performance può essere unificata con il rendiconto di gestione, si specifica che il Nucleo di Valutazione dell'ente (Segretario Comunale) prende visione dei documenti consuntivi, ma trattandosi di strumenti finanziari non è di sua competenza validarli.</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 nuovo CCNL del 21/05/2018 è stato approvato un nuovo CCI normativo, per adeguarlo alle novità introdotte dal suddetto CCNL del 21/05/2018.*

*In sede di costituzione si è tenuto conto dell'art. 33 c. 2 di D.L. 34/2019 ai fini della determinazione dei limiti del Fondo. È stato confermato l'importo unico consolidato ai sensi dell'art. 67 c. 1 del CCNL 21/05/2018, incrementandolo con i differenziali Peo ex art. 67 c. 2 lett. b) del CCNL 21/05/18, con le rita e gli assegni ad personam del 2018 ex art. 67 c. 2 lett. c) del CCNL del 21/05/18, e con l'incremento di € 83,20 procapite ex art. 67 c. 2 lett. a) determinando in tal modo le risorse stabili. Sono altresì state determinate le risorse variabili nel rispetto della normativa vigente.*

*In sede di utilizzo sono state determinate le indennità di servizio esterno di P.L., e le indennità di condizioni lavoro (ex indennità di rischio e ex maneggio danaro)*

*È stata inoltre determinata 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.*

*Sono state infine determinate 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. 69 c. 2 e 3 (50%)*

## 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. 31 del CCNL del 22.01.2004, risulta costituito: 1) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL; in applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo; 2) dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità; 3) dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente, che, nel caso del contratto in esame, sono assenti e ammontano quindi ad € 0,00.*

*Il totale complessivo del fondo di cui al presente articolo ammonta a complessivi Euro **85.049,23**. 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 (**€ 8.688,17**), quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali negli anni precedenti relativamente al personale in servizio (**€ 39.525,46**) e quelle destinate alle progressioni orizzontali per l'anno 2019 (**€ 10.600,00**).*

*Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2019 (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 di ciascun dipendente al raggiungimento di un unico obiettivo 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 tuttavia conto, in sede di liquidazione, della necessaria differenziazione del premio individuale ai sensi di quanto disposto dall'art. 69 c. 2 e 3*
- 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); 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); 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. 70 quinquies; sono state mantenute le tipologie previste nel precedente CCI e l'importo massimo è stato determinato in € 1.449,25 da rapportare eventualmente a part time e da rideterminare in base ad una scheda di valutazione che tenga conto per ogni responsabile della tipologia e della gravità della responsabilità.*
- 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 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,*

**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 contrattuale 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, dopo essere stato egli stesso oggetto di*

valutazione in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati con apposita delibera di Giunta Comunale, ha valutato ogni singolo dipendente appartenente alla propria area, valutandolo sia in base al raggiungimento degli obiettivi (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. 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. 69 c. 1 del CCNL 2018

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 scheda di valutazione della performance; per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione delle performance del triennio precedente, allegata al Sistema di misurazione e valutazione della performance. L'effettiva attribuzione della progressione è comunque subordinata al raggiungimento della valutazione media minima ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio previste dall'attuale sistema permanente di valutazione delle performance, e 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 2019 sono state stanziare risorse per un ammontare complessivo di 10.600,00; si ricorda che il periodo 01.01.2016-31.12.2016 non deve venire computato nei tempi di permanenza nella posizione economica ai fini della determinazione del tempo minimo necessario di permanenza nella posizione economica precedente per la partecipazione alla selezione finalizzata dell'accesso alla posizione immediatamente successiva, come stabilito nel decentrato 2016, essendo state congelate in tal modo le posizioni di tutti i dipendenti per l'anno 2016; si ricorda infine che il blocco degli effetti economici delle progressioni**

**orizzontali** come stabilito dall'art. 9 c. 21 del D.L. 78/2010, ha cessato di avere efficacia per effetto della L. 194/2014 (legge di stabilità 2015).



**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 16/04/2019 è stata approvata dalla Giunta Comunale la delibera n. 44 relativa al piano delle performance e agli obiettivi 2019 nella quale sono stati approvati 50 obiettivi, collegati soprattutto al campo del sociale (attuazione di progetti specifici, trasporto anziani ed altro), dell'equità fiscale, della cultura, del miglioramento della viabilità, ed altro.*

*In sede di approvazione del decentrato è stato confermato il progetto voluto al risparmio di spesa derivante dalla mancata sostituzione del pensionamento della dipendente educatrice presso l'asilo nido comunale, prevedendo di mantenere comunque inalterati gli standard qualitativi del servizio, senza aumentarne i costi. Sono poi stati presentati dall'Amministrazione altri progetti che avevano come obiettivo finale un risparmio di spesa, per complessivi 9.167,54, consentendo quindi l'inserimento di € 9.128,72 nella voce correlata agli obiettivi di performance ai sensi dell'art. 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 migliorare la viabilità, di mantenere Sanguinetto tra i Comuni che danno ampio spazio alla cultura, di aumentare l'informazione ai cittadini, il tutto in ottica di risparmio finanziario.*

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

*Alcune risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (ci si riferisce alla percentuale destinata all'ufficio sulla quota recuperata di evasione ICI) non hanno potuto essere totalmente inserite nel fondo degli anni precedenti, al fine di rispettare i vincoli di legge, con particolare riferimento al D.L. 78/2010. Come stabilito quindi nei precedenti decentrati, nei quali era stato previsto che le somme di spettanza dell'ufficio dovute ad incassi già maturati in anni precedenti, che non avevano potuto essere destinate nell'esercizio di competenza o in quelli successivi, avrebbero potuto essere eventualmente inserite nei fondi degli anni successivi, sono stati inseriti nel decentrato 2019. La voce per la quota recuperata di evasione ICI ammonta a complessivi € 3.000,00 nei limiti della disponibilità finanziaria, e nel rispetto della normativa di legge. Nel caso in cui la percentuale di recupero ICI relativa alla pura competenza 2019 sia inferiore a 3.000,00 la differenza potrà essere utilizzata come percentuale del recupero ICI 2013 non inserito per limiti di legge, né nel decentrato 2013, né nei decentrati successivi. Nel fondo non sono state inserite risorse relative all'incentivazione delle progettazioni interne. Qualora, tuttavia, si verificasse la necessità di liquidare risorse di questo genere, il fondo potrà essere adeguato, previa formale convocazione della delegazione trattante, e approvazione della variazione del fondo, in quanto tali somme pur incidendo nel limite di spesa complessivo del personale, non sono soggette alle limitazioni del fondo di cui all'art.9 del D.L. 78/2010.*

#### **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.