



COMUNE DI PIANSANO

Provincia di Viterbo

Piazza dell'Indipendenza nr.17 – 01010 Piansano (VT)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) AI SENSI DELL'ART. 67 CCNL 21.05.2018, IN MERITO ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DELL'ANNO 2022

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

Periodo temporale di vigenza		01.01.2022 – 31.12.2022
Composizione della delegazione trattante		<u>Parte Pubblica:</u> Segretario Comunale: PICCOLI ELENA Responsabile Area finanziaria: RENZI AURELIO <u>Rapp. Sindacale Unitaria:</u> BRIZI MARCELLO <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</u> (elenco sigle) e firmatarie: • C.G.I.L. - FP; • C.I.S.L. - FPS;
Soggetti destinatari		Personale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, non dirigente del comparto Funzioni Locali
Materie trattate dal contratto integrativo economico (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2022
procedurali e degli atti propedeutici e	Intervento dell'organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione Illustrativa	La presente relazione verrà trasmessa al revisore dei conti dell'ente per ottenere il parere sull'accordo di ipotesi di utilizzo.

		Nel caso in cui l'organi di controllo abbia fatto rilievi descriverli. no
	Attestazioni del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano delle Performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? SI
		È stato adottato il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza ? SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? SI per quanto di competenza
		La relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. 150/2009? SI

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 esposto dal contratto collettivo decentrato integrativo

- Viene identificato l'oggetto del contratto
- Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata con Delibera di Giunta Comunale n. 54 del 21/10/2022
- Vengono quantificate le risorse stabili disponibili
- Vengono analiticamente indicate in un prospetto le risorse variabili
- Il riepilogo delle somme disponibili per la contrattazione (stabili e disponibili) viene quantificato in **EURO 50.234,00.**

Art. 16 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Fondo per Progressioni orizzontali. Art. 68 c. 2 lett. j) CCNL 21.05.2018 Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento.	→ <u>Descrizione finalità istituto contrattuale:</u> La progressione economica orizzontale si sviluppa mediante l'acquisizione, in sequenza, di incrementi economici che sommano al trattamento tabellare iniziale e ne seguono la medesima disciplina. La progressione orizzontale è realizzata mediante selezione del personale interessato nei limiti delle risorse finanziarie del fondo che viene costituito espressamente per tale finalità. → La somma pari ad EURO 24.908,00 si riferisce al finanziamento delle progressioni economiche già attuate negli anni precedenti. → <u>Riferimento alla norma del CCNL:</u> l'art. 16 del CCNL 21/05/18 prevede all'interno di ciascuna delle categorie A, B, C e D una progressione economica che si realizza, dopo il trattamento tabellare iniziale, in successivi incrementi economici con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive risultanti dalla tabella allegata al CCNL → <u>Riferimento a norme di legge:</u> nell'art.21, comma 1, del D.lgs 150, comma 1, vengono definiti "Gli strumenti per premiare il merito e le professionalità" e fra questi al punto
--	---

	c) del medesimo comma, vengono indicate “le progressioni economiche, di cui all’articolo 23”. “Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione”.
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità di comparto.	→ <u>Descrizione finalità istituto contrattuale</u>: L’Istituto ha come obiettivo l’omogeneizzazione con il trattamento economico di altri comparti pubblici e, in particolare, con quello delle amministrazioni statali, per questa finalità è stata istituita una nuova voce retributiva che assume la denominazione di “indennità di comparto”, essa ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta per dodici mensilità. Può essere sospesa o ridotta negli stessi casi di riduzione o sospensione dello stipendio tabellare. Per il suo carattere di generalità, il nuovo compenso deve essere corrisposto a tutto il personale in servizio, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compresi i lavoratori incaricati di una posizione organizzativa. → Importo EURO 4.821,00
Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance individuale.	→ <u>Descrizione interesse specifico per la collettività</u>: Miglioramento quali-quantitativi dei servizi, da intendersi come risultato apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. → <u>Riferimento al “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance”</u> approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 28 del 10/02/2018, con il quale si è provveduto all’allineamento con la normativa di cui al D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. per la parte applicabile agli enti locali, in implementazione di analoghe disposizioni definite dalla metodologia permanente di valutazione di cui all’art. 6 del CCNL del 31/3/1999. → <u>Criterio di remunerazione</u>: la valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all’istituto della produttività per le performance organizzative ed individuali, è data dalle seguenti 6 parti: • Volume di lavoro; Grado di impegno e partecipazione individuale al raggiungimento del risultato; • Qualità della prestazione; Grado di adeguatezza della prestazione richiesta e dell’impegno profuso; • Integrazione organizzativa; Partecipazione a progetti anche settoriali e disponibilità alla cooperazione; • Iniziativa e risoluzione dei problemi Capacità di assumere decisioni e promuovere azioni volte a definire risultati vantaggiosi per l’ente; • Innovatività; Disponibilità all’utilizzo di nuove metodologie e tecnologie per il lavoro • Flessibilità; Versatilità e disponibilità ad assumere incarichi o espletare compiti e mansioni equivalenti ma appartenenti ad ambiti di conoscenza diversi

	→ Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. → La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1. → Importo EURO 1.500,00
Art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance organizzativa.	→ <u>Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività:</u> → <u>Importo:</u> EURO 3.402,00 → <u>Partecipanti</u> : n.8 ,
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018, Maneggio valori.	→ <u>Descrizione finalità istituto contrattuale:</u> Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati → <u>Importo massimo previsto nel fondo:</u> EURO 300,00 → <u>Criteri di attribuzione:</u> Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro	→ <u>Descrizione finalità istituto contrattuale:</u> L'indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria B che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale. → <u>Importo massimo previsto nel fondo:</u> EURO 900,00 → <u>Criteri di attribuzione:</u> Il pagamento dell'indennità avviene su dichiarazione resa dai Responsabili dei Settori interessati che comunicano al Servizio Personale le effettive presenze in servizio. È remunerata annualmente. → L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al com. 1
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 1 Compensi per specifiche responsabilità categorie C	→ <u>Descrizione finalità istituto contrattuale:</u> Compensare responsabilità, formalmente attribuite dal Responsabile di Settore con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti: • responsabilità della direzione di una struttura organizzativa, intermedia o di base, purché formalizzata nello schema organizzativo (servizio/ufficio); • affidamento di tutte le tipologie di procedimenti amministrativi ascritti al Servizio/Ufficio di assegnazione e non comportanti l'adozione dell'atto finale del procedimento (salvo eccezioni previste da leggi o dai Regolamenti dell'Ente); • affidamento del compito di coordinamento di operatori

	di categoria pari o inferiore (almeno 1 unità); • affidamento incarico di sostituzione del responsabile di Settore per assenza o impedimento di questi. → Responsabilità, formalmente attribuita dal responsabile di Settore con atto di organizzazione dirigenziale nel seguente ambito: → Importo massimo previsto nel fondo: EURO 2.200,00
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 2 Compensi per ufficiale stato civile e anagrafe, archivista informatico, addetti uffici relazioni con il pubblico, formatori professionali, servizi protezione civile, messi notificatori.	→ <u>Descrizione</u>: sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale della categoria C a cui, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità: • qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale; • funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; → <u>Importo massimo previsto nel fondo</u>: EURO 650,00 → <u>Criteri di attribuzione</u>: Il compenso, nella misura massima di € 325,00 annui lordi, è corrisposto a seconda delle specifiche responsabilità formalmente attribuite → <u>Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività</u>: Fornire prestazioni servizi con personale qualificato e responsabilizzato individuato con specifici atti dell'Ente
Art. 68 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. g) COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE. *N.B, Tutti gli importi sono scorporati dagli oneri riflessi a carico dell'Ente"	→ <u>Descrizione finalità istituto contrattuale</u>: Utilizzo di risorse per specifiche disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione di prestazioni e risultati del personale. → INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE: EURO 6.000,00 → INCENTIVI PER RECUPERO EVASIONE IMU E TARI: EURO 3.700,00 → INCENTIVI PER RECUPERO EVASIONE ICI: EURO 300,00 → Riferimento alla norma del CCNL: art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del fondo per le risorse decentrate

U00L - ART 68 C 2 L E CCNL 16-18 COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA (art. 70-quinquies c. 1) UFFICIO TRIBUTI CAT C	1.100,00	1.100,00
U00L - ART 68 C 2 L E CCNL 16-18 COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA (art. 70-quinquies c. 1) UFFICIO SUAP CAT C	1.100,00	1.100,00
U00L - ART 68 C 2 L E CCNL 16-18 COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA (art. 70-quinquies c. 2) COMPENSO UFFICIALE DI STATO CIVILE CAT C	325,00	325,00
U00L - ART 68 C 2 L E CCNL 16-18 COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA (art. 70-quinquies c. 2) COMPENSO MESSO NOTIFICATORE CAT C	325,00	325,00
U00J - ART 68 C 2 L C INDENNITA CONDIZIONI DI LAVORO EX ART 70-BIS - MANEGGIO DI VALORI	300,00	300,00
U00J - ART 68 C 2 L C INDENNITA CONDIZIONI DI LAVORO EX ART 70-BIS - ATTIVITA DISAGIATE ED ESPOSTE A RICHIO	850,00	900,00
U00H- ART 68 C 2 L B Premi collegati alla performance individuale.		
RISORSE STABILI UTILIZZATE PER FINANZIARE COMPENSI OBBLIGATORI	4.000,00	4.050,00

U22I - ART 113 DLGS 50/2016- INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	9.000,00	6.000,00
U04C - ART 1 C 1091 L 145/2017 - INCENTIVI REC EVASIONE IMU E TARI	3.700,00	3.700,00
U00Q - Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 16-18 Incentivazioni per RECUPERO ICI	300,00	300,00
U998 - INDENNITA DI ORDINE PUBBLICO	4.000,00	
U00P - ART 70-TER CCNL 16 - 18 ISTAT E ENTI PUBBLICI AUTORIZZATI		
U00G - Art. 68 c. 2 lett. A) CCNL 16-18 Premi collegati alla performance organizzativa (PROGETTI)	4.505,00	3.402,00
U00H - Art. 68 c. 2 lett. B) CCNL 16-18 Premi collegati alla performance individuale. ALMENO IL 30% DELLE VARIABILI PIU AVANZO STABILI (1500+2722+680)= 4902	2.000,00	1.500,00

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti.

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

La coerenza tra la corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa e le previsioni in materia di meritocrazia e premialità risulta garantita dall'applicazione delle previsioni contenute nel "Sistema di Misurazione e valutazione della performance" vigente nell'ente, che pone il miglioramento quali-quantitativi dei servizi, da intendersi come risultato apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale delineati dall'ordinamento degli enti locali predisposti in collegamento con gli indirizzi strategici dell'amministrazione, con un'attenzione non solo volta al controllo economico finanziario, ma anche ad una valutazione per il miglioramento continuo delle performance organizzative ed individuali.

Inoltre ai sensi di quanto stabilito dal vigente contratto collettivo decentrato integrativo (parte normativa) e dal suddetto "Sistema di misurazione e valutazione della performance", il Nucleo di valutazione al termine del periodo di riferimento procede all'individuazione della percentuale di realizzazione degli obiettivi, strategici, di sviluppo e strutturali formalizzati nel PEG, tramite l'esame delle schede degli obiettivi posti in correlazione con le dichiarazioni rese dai singoli Responsabili dei Settori sui risultati raggiunti, per l'apprezzamento dei quali viene fatto riferimento alle singole fasi in cui sono articolati gli obiettivi medesimi e tramite la verifica degli indicatori quali/quantitativi (di processo, di tempo, di economicità, di attività, ecc.) correlati.

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

Nell'allegato "A" al CCDI, come richiamato all'art. 7 dello stesso CCDI, vengono definiti i criteri e le procedure da seguire per riconoscere ai dipendenti la progressione economica orizzontale. I criteri sono ispirati ai principi di selettività considerando, oltre la votazione della scheda di valutazione, anche l'esperienza maturata e la partecipazione a processi formativi.

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

È previsto nel CCDI lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività tesi al miglioramento quali-quantitativi dei servizi, da intendersi come risultato apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

L'amministrazione si prefigge il raggiungimento ottimale dei risultati sia di gruppo che individuali definiti nel piano delle performance, al fine di perseguire il raggiungimento dell'efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

PIANSANO, 16 NOVEMBRE 2022

Il Responsabile Servizio Finanziario

Dott. Renzi Aurelio