

Prot.

COMUNE DI CAVASO DEL TOMBA
Provincia di Treviso
Relazione illustrativa
al contratto integrativo anno 2022
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Data di sottoscrizione		Preintesa del 23/12/2022
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente: Segretario Comunale - Avv. Simone Confortin Componente: geom. ENRICO BISSARO, Responsabile del servizio finanziario titolare di posizione organizzativa Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL FP - CGIL FP Organizzazioni sindacali firmatarie: CISL FP - CGIL FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Comune di Cavaso del Tomba (TV).
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) utilizzo risorse decentrate anno 2022 b) utilizzo risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge
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.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei conti. Nel caso il Revisore dei conti effettui dei rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione dell'accordo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con delibera di Giunta Comunale n. 31 del 12/04/2022, è stato approvato il PEG 2022-2024 con il quale sono stati dettagliati e pesati gli obiettivi che si configurano come Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, nonostante quest'ultimo non sia obbligatorio per i Comuni sotto i 15.000 abitanti.
		È stato adottato il Programma Triennale per Prevenzione della Corruzione 2022/2024 ai sensi della Legge 190/2012, del D.Lgs. n. 33/2013 e della deliberazione n. 50/2013 A.N.A.C., con deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 26/04/2022. I Comuni non sono obbligati all'adozione con atto separato del Programma triennale per la trasparenza, in quanto il Piano Anticorruzione sopra menzionato già prevede una sezione dedicata alla trasparenza. E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione nella Sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente, ex D.Lgs. 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione / OIV prot. di partenza n. 3609/2022 del 23/06/2022.

		La relazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi 2022 raggiunti sarà validata dall'organismo di valutazione secondo i principi dei cui al D.Lgs. 150/2009 in sede di consuntivazione.
Eventuali osservazioni		

Premesse

In data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali per il triennio 2016/2018. I relativi effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salva diversa prescrizione. Il contratto disciplina anche tutte quelle indennità del salario accessorio la cui applicazione decorre dalla data di sottoscrizione del contratto integrativo decentrato triennio 2019/2021, concluso in data 31/07/2019 e valido sino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo (a norma dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21/05/2018 e dell'art. 1, comma 4, CCDI 31/07/2019). In data 16/11/2022, è stato stipulato definitivamente il CCNL relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019/2021, il cui art. 80, comma 4, dispone, peraltro, che la decorrenza della nuova disciplina di utilizzo delle risorse decentrate è fissata a partire dall'anno 2023. Pertanto, il fondo per le risorse decentrate, anno 2022, è stato costituito e utilizzato con riferimento a quanto disposto dagli artt. 67 e 68 del CCNL 21/05/2018, tuttora applicabile *in parte qua*.

1.2 - 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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede:

Utilizzo risorse decentrate anno 2022 (v. art. 1, comma 4, CCDI 2019/2021)

La delegazione di parte pubblica illustra le risorse variabili destinate alla produttività e alla performance.

Si precisa che, anche per l'anno 2022, l'art. 23, comma 2, d.lgs. n. 75/2017 prevede che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale di ciascuna amministrazione pubblica di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 non possa superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, senza più verificare la riduzione del personale in servizio: in conformità alla predetta disposizione, le risorse decentrate variabili ai sensi del CCNL 21.05.2018 sono state integrate con la percentuale del 1,2% del monte salari 1997, pari all'importo di € 2.418,18, di cui è stata operata, per il 2022, la rimodulazione ad € 1.930,20 in modo da mantenere il tetto di spesa del fondo in linea con il 2021 e con il 2016 [art. 67, commi 3, lettera h), e 4, CCNL 21.05.2018].

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2022 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

- INDENNITA':

INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO: DISAGIO, RISCHIO, MANEGGIO VALORI

- *descrizione: disagio, rischio, maneggio valori*
- *importo indicativo previsto nel fondo: € 355,20*
- *riferimento alla norma del CCNL 21/05/2018: art. 7, comma 4, lettera d) e art. 70 bis*
- *art. 18 CCDI 2019-2021*
- *criteri di attribuzione: in base all'effettiva effettuazione*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: garantire la particolarità di servizi resi da particolari dipendenti*

INDENNITA': SPECIFICHE RESPONSABILITA'

- *descrizione: specifiche responsabilità*
- *importo indicativo previsto nel fondo: € 2.616,67*
- *riferimento alla norma del CCNL 21/05/2018: art. 7, comma 4, lettera f) e art. 70 quinquies, commi 1 e 2*
- *riferimento all'articolo 20, commi 3 e 5, CCDI 2019-2021 aziendale valido per il 2022*

- criteri di attribuzione: in base alle effettive mansioni svolte
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: funzionalità dell'ufficio tecnico comunale, dei servizi demografici ed elettorali e delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, anche in caso di reciproche sostituzioni

INDENNITA': TURNO, REPERIBILITA', ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO-FESTIVO

- descrizione: turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno-festivo
- importo massimo previsto nel fondo: **€ 487,22**
- riferimento alla norma del CCNL 21/05/2018 (artt. 23 e 24) e del CCNL 14/09/2000 (art. 24, comma 1)
- criteri di attribuzione: in base all'effettiva effettuazione
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: garantire il servizio in determinati momenti non altrimenti coperti dalla presenza in servizio del personale dipendente e garantire la particolarità di servizi resi da particolari dipendenti

INDENNITA': SERVIZIO ESTERNO

- descrizione: indennità di servizio esterno
- importo massimo previsto nel fondo: **€ 73,00**
- riferimento alla norma del CCNL 21/05/2018: art. 56-quinquies
- art. 19 CCDI 2019-2021 aziendale
- criteri di attribuzione: in base all'effettiva effettuazione
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: riconosciuto per legge reso dagli agenti di polizia locale

INDENNITA': COMPARTO

- descrizione: indennità di comparto
- importo indicativo previsto nel fondo: **€ 4.771,38**
- riferimento alla norma del CCNL 22/01/2004: art. 33
- riferimento al CCDI 2019-2021 aziendale
- criteri di attribuzione: art. 33 CCNL 22/01/2004
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: riconoscimento ai dipendenti di quanto spetta per legge

INDENNITA': PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI RICONOSCIUTE IN ANNI PRECEDENTI

- descrizione: progressioni economiche orizzontali riconosciute in anni precedenti (comprehensive dei rinnovi contrattuali)
- importo indicativo previsto nel fondo **€ 5.719,74**
- riferimento alle norme del CCNL 01/04/1999 (art. 17, comma 2, lettera b) e del CCNL 21/05/2018 (artt. 68, comma 1, e 16, comma 4)
- riferimento al CCDI 2019-2021 aziendale valido per il 2022
- criteri di attribuzione: art. 17, comma 2, lettera b), CCNL 01/04/1999 e artt. 68, comma 1, e 16, comma 4, CCNL 21/05/2018
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: riconoscimento ai dipendenti di quanto già riconosciuto negli anni passati

INDENNITA': PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI DA RICONOSCERE NELL'ANNO DI RIFERIMENTO

- descrizione: progressioni economiche orizzontali da riconoscere nel presente anno
- importo indicativo previsto nel fondo: **€ 1.000,00**
- riferimento alle norme del CCNL 01/04/1999 (art. 17, comma 2, lettera b) e del CCNL 21/05/2018 (art. 68, comma 2, lettera j)
- riferimento al CCDI 2019-2021 aziendale: artt. 15 e 16
- criteri di attribuzione: preintesa CCDI 23/12/2022 e art. 16, CCDI 2019-2021 aziendale
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: riconoscimento ai dipendenti di un ulteriore sviluppo economico nella categoria

INDENNITÀ O COMPENSO PER "PRODUTTIVITÀ"

- descrizione: indennità di performance
- importo indicativo previsto nel fondo: **€ 16.644,85**
- riferimento alla norma del CCNL 18/05/2018: art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lettere a) e b)
- riferimento agli articoli 12 e 13 del CCDI 2019-2021 aziendale valido per il 2022

- criteri di attribuzione: in base a valutazione su obiettivi di PEG e comportamenti
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: garantire elevati servizi alla collettività anche in presenza di riduzioni di personale

INDENNITÀ O COMPENSO PER "LAVORO STRAORDINARIO"

- Il lavoro straordinario dell'anno 2022 viene gestito fuori fondo in base a quanto previsto dall'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21/05/2018 che disciplina la parte stabile del fondo stesso
- Il suo ammontare continua ad essere pari ad **€ 0,00**
- Nel fondo 2022 è stata stanziata la somma di **€ 0,00** derivante dall'economia del lavoro straordinario 2021

INDENNITÀ O COMPENSO PER "ALTE PROFESSIONALITÀ"

- descrizione: indennità per alte professionalità
- importo massimo previsto nel fondo: **€ 0,00**
- riferimento alla norma del CCNL 22/01/2004: art. 32, comma 7

- ALTRE DESTINAZIONI:

INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE

- descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali
- importo massimo previsto nel fondo: **€ 5.000,00**
- riferimento art. 113 del D.Lgs. 50/2016 - "Incentivi per funzioni tecniche" e art. 67, comma 3, lettera c), CCNL 21/05/2018
- riferimento al Regolamento comunale sugli incentivi per le funzioni tecniche, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 82 del 26/07/2019
- criteri di attribuzione: in base all'effettiva partecipazione alla realizzazione delle relative opere
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: garantire maggiore efficienza nella realizzazione delle opere pubbliche oltre al riconoscimento ai sensi di legge

COMPENSI ISTAT

- Descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto vengono eventualmente erogati con determinazione dell'Area Servizi Demografici
- Importo massimo previsto nel fondo: **€ 0,00**
- riferimento art. 67, comma 3, lettera c), e art. 70-ter, CCNL 21/05/2018; art. 53, comma 7, D.Lgs. 165/2001
- criteri di attribuzione: in base all'effettiva partecipazione alle rilevazioni ISTAT a seguito di attività di verifica del Responsabile del rilevamento
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: garantire maggiore efficienza alle rilevazioni sulla base di quanto trasferito dall'ISTAT

INCENTIVI PROGETTI

- Descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche, erogati dal Responsabile del Servizio Personale su apposite relazioni dei vari Capi Area ed avallati dal Nucleo di Valutazione
- importo massimo previsto nel fondo: **€ 0,00**
- riferimento art. 67, comma 3, lettera i), CCNL 21/05/2018
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dei compensi in relazione anche all'interesse specifico per l'Amministrazione Comunale e la collettività in generale: garantire maggiore efficienza nei servizi erogati dagli uffici comunali anche in termini di mantenimento degli stessi nelle successive annualità

Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

b) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del

D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 in data 03/02/2021.

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

Nella Preintesa di CCDI stipulata il 23/12/2021 è stata stabilita per l'anno 2022 la progressione economica orizzontale relativa a n. 1 dipendente di Categoria C, per un importo previsto di € 1.000,00, in conformità alla disciplina dell'art. 16 del CCNL 21/05/2018 e dell'art. 16 del vigente CCDI 2019/2021, fissando la decorrenza della stessa dal 01/01/2022.

Si precisa che, ai sensi dell'art. 13, commi 1 e 4, del nuovo CCNL 16/11/2022, le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti decentrati integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale (1 aprile 2023) sono portate a termine e concluse sulla base della disciplina previgente.

d) Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

Il Bilancio, il DUP, il Piano Esecutivo di Gestione ed ogni altro documento di pianificazione dei servizi ed obiettivi, previsto dalla normativa degli enti locali, contengono gli elementi per il Sistema di valutazione delle performance.

Il sistema di valutazione delle performance si compone del Piano Esecutivo di Gestione, comprensivo del piano degli obiettivi dell'ente e del sistema di valutazione del personale elaborato dall'Unione Montana Feltrina - Servizio Associato di Supporto alla Gestione del Ciclo della Performance, con il quale il Comune di Cavaso del Tomba è convenzionato.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal Contratto integrativo, è legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

Si richiama in particolare la deliberazione di Giunta Comunale n. 87 del 25/11/2022, con la quale si è stato da ultimo modificato il piano esecutivo di gestione 2022-2024, contenente il piano degli obiettivi e della performance.

28/12/2022

Il Responsabile dell'Area Finanziaria
Geom. Enrico Bissaro