

# COMUNE DI OPPEANO

(Provincia di Verona)

## **Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999. Utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2022**

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>Preintesa: 25/11/2022</b> <b>Contratto: 14/12/2022</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Effetti economici: 01/01/2022-31/12/2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<u>Parte Pubblica</u> (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Responsabile pro-tempore dell'Area Segreteria/Affari Generali (anche verbalizzante) Componenti: Responsabile pro-tempore dell'Area Economico/Finanziaria <u>Organizzazioni sindacali</u> ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL-FP, FP-CGIL, Uil Fpl, CSA Regioni autonomie locali <u>Organizzazioni sindacali firmatarie</u> (elenco sigle): Preintesa: CISL-FP; CSA R.A.L.; FP-CGIL Contratto: _____
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	b) Utilizzo risorse decentrate anno 2022;
<b>Rispetto dell' iter adempiimenti 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> È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno <b>Sì, in data 28/11/2022, Parere n. 19</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b> Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. <b>Nessun rilievo</b>
	<b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Con il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con D.G.C. n. 18 del 11/02/2013, l'Ente ha definito il ciclo della performance e previsto che il piano della performance (oltre al piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del TUEL n. 267/2000) è contenuto nel piano esecutivo di gestione. Il piano esecutivo di gestione anno 2022 – finanziario e obiettivi è stato approvato con D.G.C. n. 02 del 12/01/2022 ad oggetto "Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) - E.F 2024-2024 - Assegnazione risorse finanziarie" e con D.G.C. n. 80 del 06/07/2022 ad oggetto "Approvazione piano degli obiettivi strategici ed operativi della performance 2022-2024-P.O.L.A" con le quali sono state assegnate le risorse finanziarie e gli obiettivi gestionali ai responsabili di Area/Settore titolari di posizione organizzativa</b> <b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</b> Articolo poi abrogato dall'art. 53, comma 1, lett. i), D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33. L'Ente con D.G.C. n. 57 del 27/04/2022 ha approvato Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.) relativamente al triennio 2022/2024.

		<p><u>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</u></p> <p><b>Sì per quanto di competenza nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale <a href="http://www.comune.oppeano.vr.it">www.comune.oppeano.vr.it</a>.</b></p> <p>L'articolo è stato abrogato dall'art. 53, comma 1, lett. i), D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e l'art. 52, comma 5, dello stesso D.Lgs. ha disposto che <i>“Dalla data di entrata in vigore del presente decreto, qualsiasi rinvio al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si intende riferito all'articolo 10”</i></p> <hr/> <p><u>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?</u></p> <p>L'Ente ha uniformato il proprio ordinamento ai principi contenuti nel D.Lgs. n. 150/2009 definendo il ciclo della performance nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con D.G.C. n. 18 del 11/02/2013. Con D.C.C. n. 37 del 19/06/2018 sono stati adottati i criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi in attuazione dei decreti legislativi 25 maggio 2017 n. 74 e n. 75. Gli artt. 18, 20 e 21 del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi comunali disciplinano il ciclo di gestione della performance, i processi di programmazione e controllo e l'attività di valutazione delle prestazioni dei Responsabili di Area/Settore e che in ogni caso, ai fini dell'accesso al sistema premiante secondo il D. Lgs. n. 150/2009 nel tempo vigente, viene validata dall'Organismo indipendente di Valutazione (OIV)/Nucleo di valutazione e pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente</p>
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## **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

- Articolo 1: Oggetto del contratto
- Articolo 2: In considerazione della sottoscrizione del nuovo CCNL 2019-2021 i cui effetti decorrono dal 01/01/2023, per l'anno 2022, per la parte giuridica si fa riferimento al CCNL 2016-2018 e al CDI 2021-2023 sottoscritto in data 30/12/2021, che conservano efficacia anche per l'anno 2022.
- Articolo 3: Le parti prendono atto della costituzione del Fondo per l'anno 2022 giusta determinazione n. 615 del 16/11/2022, sulla base delle linee di indirizzo formulate con D.G.C. n. 128 del 09/11/2022, e sul quale si è espresso favorevolmente il revisore del conto, con verbale n. 17 del 22/11/2022.
- Articolo 3.1: Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2022
- Articolo 4: La parti stabiliscono la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2022 con riferimento ai criteri fissati con il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2016-2018.
- Allegati
- prospetto costituzione del fondo anno 2022 (e relativi allegati).
  - verifica limite trattamento accessorio 2016-2022

### B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

#### **ANNO 2022**

Sulla base dei criteri fissati con decentrato 2021-2023 (parte giuridica), che conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di successivo, le risorse per l'anno 2022 sono destinate per le seguenti finalità:

Descrizione*	Importo
Art. 68, comma 2 lett. a) e b) - Premi correlati alla performance	25.357,56
Art. 68, comma 1* <sup>1</sup> progressioni orizzontali	41.347,10
Art. 68, comma 2, lett. d)* <sup>2</sup> Indennità di turno	8.000,00
Art. 68, comma 2, lett. c) Indennità condizioni lavoro	900,00
Art. 68, comma 2, lett. e) (art. 70-quinquies, comma 1) - Indennità per specifiche responsabilità	
Art. 68, comma 2, lett. g) - Compensi Istat e Art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016-Incentivi funzioni tecniche* <sup>3</sup>	104.306,00
Art. 68, comma 2, lett. e) (art. 70-quinquies, comma 2) Indennità per particolari responsabilità (Anagrafe)	600,00
Art. 68, comma 2, lett. f) - Art. 56 sexies - Indennità di funzione	
Art. 68, comma 2, lett. f) - Art. 56-quinquies Indennità condizioni servizio esterno	
Art. 68, comma 1 (Art. 33, comma 4, lett. b e c) CCNL 22/01/2004 - Indennità di comparto	12.452,54
Somme rinviate	0,00
Altro	0,00
<b>Totale</b>	<b>192.963,20</b>

\*<sup>1</sup> Euro 35.747,10 progressioni orizzontali 1999-2021 (storiche). Stanziamiento per nuove progressioni Euro 5.600,00

\*<sup>2</sup> Euro 8.000,00 finanziato ai sensi dell'art. 67, comma 3, lettera i).

\*<sup>3</sup> Euro 90.611,00 per incentivi funzioni tecniche D.Lgs. n. 50/2016 e Euro 13.695,00 per compensi Istat (che dal 2018 non sono soggetti al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017)

#### 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 il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 18 del 11/02/2013).

La valutazione dei dipendenti viene effettuata congiuntamente dal segretario comunale e dai responsabili delle singole aree/servizi attraverso apposita scheda che mira sostanzialmente a premiare:

- il raggiungimento di risultati legati ad un periodo temporale (annualità) prodotti a livello individuale e/o di gruppo o di ambito organizzativo;
- la tenuta di particolari comportamenti organizzativi, non considerando le modifiche permanenti di capacità, competenze, conoscenze.

Gli obiettivi vengono fissati annualmente in sede di PEG/Piano della Performance.

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

Per l'anno 2022 è stata stanziata la somma complessiva di Euro 5.600,00 per il finanziamento delle progressione economiche orizzontali con decorrenza 01/01/2022. L'art. 15 del CDI 2021-2023 stabilisce i criteri per l'accesso a tale istituto. Sin d'ora si precisa che ai fini dell'istituto medesimo viene rispettato il limite del 50% del personale. Si precisa altresì che le risorse sono finanziate con la parte stabile del fondo costituito ex art. 67 del CCNL 21/05/2018.

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

Si auspica, con la sottoscrizione del contratto integrativo, di riuscire a mantenere i livelli di qualità fin qui raggiunti dall'Ente, nonostante i limiti imposti dalla vigente normativa in materia di contenimento della spesa. Nell'arco temporale di breve periodo, si potrebbero perseguire anche obiettivi di miglioramento, dalla graduale reimpostazione dei tempi connessi ai processi di programmazione annuale e di controllo infrannuale, in costante evoluzione.

#### G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

IL PRESIDENTE DI PARTE PUBBLICA  
Responsabile dell'Area Segreteria-Affari Generali  
Dott.ssa Lara Santilli

VISTO:

IL RESPONSABILE DELL'AREA  
ECONOMICO-FINANZIARIA  
rag. Adriano Freddo