

COMUNE DI OPPEANO

(Provincia di Verona)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999. Disposizioni normative per il triennio 2021-2023 e utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2021

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: 22/12/2021 Contratto: 30/12/2021
Periodo temporale di vigenza	Effetti giuridici: 01/01/2021 – 31/12/2023 Effetti economici: 01/01/2021-31/12/2021
Composizione della delegazione trattante	<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.; UIL-FPL Contratto: _____
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Contratto collettivo integrativo parte normativa per il triennio 2021-2023 b) Utilizzo risorse decentrate anno 2021;
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. È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno Si, in data 23/12/2021, parere n. 25
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Nessun rilievo
	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 2021 – finanziario e obiettivi è stato approvato con D.G.C. n. 45 del 12/05/2021 ad oggetto "Approvazione piano esecutivo di gestione (P.E.G.) / piano delle performance (P.P.) anno 2021-2023" con la quale sono state assegnate le risorse finanziarie e gli obiettivi gestionali ai responsabili di Area/Settore titolari di posizione organizzativa È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Articolo poi abrogato dall'art. 53, comma 1, lett. i), D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33. L'Ente con D.G.C. n. 25 del 30/03/2021 ha approvato Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.) relativamente al triennio 2021/2023.

		<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>Sì per quanto di competenza nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale www.comune.oppeano.vr.it.</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>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

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 e obiettivi
- Articolo 2: Ambito di applicazione.
Viene precisato che il Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) si applica a tutto il personale dipendente, esclusi i dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato (durata minima di almeno 6 mesi)
- Articolo 3: Durata e revisione
Viene indicata la validità giuridica 2021-2023 ed economica annuale.
- Articolo 4: Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 2018).
- Articolo 5: Risorse decentrate
- Articolo 6: Criteri di ripartizioni risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1
- Articolo 7: Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla Performance;
- Articolo 8: Individuazione misure indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis;
- Articolo 9: Indennità di turno
- Articolo 10: Utilizzo proventi violazioni codice della strada (art. 56-quater CCNL 21/05/2018)
- Articolo 11: Indennità servizio esterno personale polizia locale

- Articolo 12: Indennità di funzione ex art. 56-sexies CCNL 21/05/2018
- Articolo 13: Indennità specifiche responsabilità art. 70 quinquies, comma 1 CCNL 21/05/2018
- Articolo 14: Indennità specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2 CCNL 21/05/2018
- Articolo 15: Criteri definizione procedure progressioni economiche orizzontali
- Articolo 16: Criteri generali determinazione retribuzione di risultato titolari di P.O. art. 7, comma 4, lett. v, CCNL 21/05/2018;
- Articolo 17: Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino un rinvio alla contrattazione collettiva
- Articolo 18: Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo
- Articolo 19: Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare
- Articolo 20: Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del contratto collettivo integrativo
- Articolo 21: Entrata in vigore e disapplicazioni

ACCORDO l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate ANNO 2021 (economico)

Articolo 1: Costituzione del fondo 2021

Articolo 2: Destinazione fondo 2021

Allegati - prospetto costituzione del fondo anno 2021 (e relativi allegati).
- verifica limite trattamento accessorio 2016-2021

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

ANNO 2021

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

Descrizione*	Importo
Art. 68, comma 2 lett. a) e b) - Premi correlati alla performance	18.099,36
Art. 68, comma 1* ¹ progressioni orizzontali	42.083,93
Art. 68, comma 2, lett. d)* ² 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	2.500,00
Art. 68, comma 2, lett. g) (Art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016) Incentivi funzioni tecniche* ³	12.728,80
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	2.000,00
Art. 68, comma 2, lett. f) - Art. 56-quinquies Indennità condizioni servizio esterno	1.500,00
Art. 68, comma 1 (Art. 33, comma 4, lett. b e c) CCNL 22/01/2004 - Indennità di comparto	12.267,26
Somme rinviate	0,00
Altro	0,00
Totale	100.679,35

- *1 Euro 32.083,93 progressioni orizzontali 1999-2021 (storiche). Stanziamiento per nuove progressioni Euro 10.000,00
*2 Euro 8.000,00 finanziato ai sensi dell'art. 67, comma 3, lettera i).
*3 Euro 12.728,80 per incentivi funzioni tecniche D.Lgs. n. 50/2016 (che dal 2018 non è soggetto 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.

Il piano esecutivo di gestione anno 2021 è stato approvato con D.G.C. n. 45 del 12/05/2021, ad oggetto “*Approvazione piano esecutivo di gestione (P.E.G.)/Piano delle Performance 2021-2023*”. Con detto provvedimento sono stati assegnati **gli obiettivi gestionali** e le **definitive relative risorse finanziarie**.

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

Per l'anno 2021 è stata stanziata la somma complessiva di Euro 10.000,00 per il finanziamento delle progressione economiche orizzontali con decorrenza 01/01/2021. L'art. 15 della preintesa stabilisce i criteri per l'accesso a tale istituto. Sin d'ora di 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 FUNZIONARIO INCARICATO

Leda Freddo

VISTO:

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