

# Comune di Rorà

## Relazione illustrativa

### Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	21/12/2022	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1° GENNAIO 2022 – 31 DICEMBRE 2022	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): Dott. Giovanni PORCINO – Presidente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p style="text-align: center;"><b>SIND. FP CGIL</b> <b>SIND. CISL FP</b> <b>SIND. UIL FPL</b> <b>SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</b></p> <p>R.S.U.:</p> <p style="text-align: center;">Assente</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p style="text-align: center;"><b>SIND. FP CGIL</b> Tron Davide e Garrou Gemma <b>SIND. CISL FP</b> Assente <b>SIND. UIL FPL</b> Assente <b>SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</b> Assente</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente del Comune di Rorà	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto	
	<b>Intervento dell'Organo di</b>	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.

<b>e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali Rispetto dell' iter</b>	<b>controllo interno.</b> <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>In data 28/12/2022 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimenti o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance 2022 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del Giunta Comunale Delibera del Giunta Comunale n. 69 del 05/12/2022 ad oggetto "PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2022. INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE. NOMINA DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA E DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA."</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione con Delibera G.C. del 12/05/2022 n. 30 e l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs. 33/2013</p>
		<p>L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale del 19/09/2022 (ns. prot. 3776 del 28/09/2022). La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.</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, 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;**

Per l'anno 2022 già con la determina di costituzione del Fondo n. 229 del 07/12/2022, il Responsabile Area Finanziaria ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc.) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 9.207,02, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2022 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando, inoltre, per l'anno:

1. Indennità condizioni di lavoro (Art. 68 comma 2 lett. c CCNL 2018) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) € 360,00.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2022 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

**Art. 70 bis CCNL 21.5.2018**

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – euro 10,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri: a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

2. Indennità Specifiche Responsabilità (art. 68, c. 2, lett. e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett. f. CCNL 01/04/99) € 1.222,20.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2022 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità:

#### RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70-quinquies CCNL 21.5.2018

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

3. Specifiche responsabilità (art. 68, c. 2, lett. e. CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett. i. CCNL 01/04/99) € 350,00.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2022 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità:

#### RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70-quinquies comma 2 CCNL 21.5.2018

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare: a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile; d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

4. Premi collegati alla performance organizzativa (art. 68, c. 2, lett. a. CCNL 22.5.2018) € 5.317,56.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2022 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance:

#### RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art.18 D.lgs. 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Parere Aran 499-18A8.

Riteniamo che la produttività collettiva possa essere correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione anche di uno specifico finanziamento definito in sede di contrattazione decentrata. La contrattazione decentrata deve, naturalmente, stabilire anche i criteri per la valutazione, da parte dei dirigenti, dell'apporto dei singoli lavoratori al conseguimento del risultato complessivo.

Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto a adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

5. Premi collegati alla performance individuale (art. 68, c. 2, lett. b. CCNL 22.5.2018) € 2.278,95.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2022 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance individuale:

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

Art. 68 comma 2 lett. B CCNL 22.5.2018

B) premi correlati alla performance individuale

Art. 69 CCNL 21.5.2018

1. Ai dipendenti che conseguono 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. b.), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. 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.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Art.18 D.lgs. 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Parere Aran 499-18A8.

La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.

Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

**b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;**

<b>UTILIZZO FONDO</b>	
Totale utilizzo fondo progressioni	<b>7.814,52</b>
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	1.392,50
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>9.207,02</b>
Indennità condizioni di lavoro	360,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	1.222,20
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. i art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	350,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	5.317,56
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	2.278,95
<b>TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'</b>	<b>9.528,71</b>
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>18.735,73</b>

**c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;**

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

CCDI relativo all'anno 2022 con il quale sono state determinate le modalità di attribuzione dell'indennità e delle performance.

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;**

Non è stata approvata una nuova metodologia di valutazione, poiché quella vigente risulta coerente con le novità introdotte dal D.lgs. 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi. In particolare, sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

Con il CCDI dell'anno 2022 sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività così come risulta illustrato al punto a) e b) poco sopra.

**e) 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'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

Per l'anno 2022 NON sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali.

**f) 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.**

È stato approvato il Piano della Performance per l'anno 2022. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta Comunale.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi di performance.

La Giunta Comunale in particolare, con Delibera n. 69 del 05/12/2022 con oggetto "**Personale non dirigente. Fondo risorse decentrate per l'anno 2022. Indirizzi per la costituzione parte variabile. Nomina delegazione trattante di parte pubblica direttive per la Contrattazione Decentrata Integrativa.**" ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

Si precisa che gli importi, qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

**g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nessun'altra informazione