

COMUNE DI SAN GIOVANNI DEL DOSSO

Provincia di Mantova

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
all'accordo per la distribuzione delle risorse anno 2021**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

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 29.12.2021	
Periodo temporale di vigenza		Anno 2021	
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente ALESSIO TESTONI – Vice Segretario Comunale Membro segretario verbalizzante MONIA BARBIERI Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): UIL FPL, CISL FP, FP CGIL RSU interne: Silvana Savoia Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa (elenco sigle): GCIL FPL – Elena Giusti	
Soggetti destinatari		Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Sono oggetto del presente contratto integrativo le seguenti materie ai sensi dell’art. 7, comma 2, del CCNL 21/05/2018: a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all’art. 68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo; in quanto le altre materie indicate nel suddetto comma sono state disciplinate dal Contratto integrativo sottoscritto in data 30.12.2019	
Rispetto dell’ iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell’Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno? La presente relazione è propedeutica all’acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti	
	Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Nel caso l’organo di controllo interno, il Revisore dei Conti, dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo, prima della sottoscrizione definitiva	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Sarà adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009 con delibera di Giunta Comunale entro il 31.12.2021.	
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 16.03.2021, di approvazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2021-2023	
		È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L’Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale.	
La Relazione della Performance sarà validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009			

***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

Si riportano di seguito i singoli articoli dell'accordo proposto alla certificazione:

TITOLO I°

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA.

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2021 in applicazione del disposto dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 ed in coerenza con quanto stabilito dal D.Lgs. n. 150/2009 e del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Giuridico per il personale non dirigente per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 30.12.2019.

TITOLO II°

UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI.

Le parti convengono di destinare le risorse stabili e variabili al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti articoli.

ART. 2 - FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI PER L'ANNO 2021- ART. 68, COMMA 1 DEL CCNL DEL 21.05.2018.

Ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL del 21.05.2018, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 2.

L'utilizzo del fondo sulla base delle progressioni economiche in essere a tutto il 31.12.2020 è quantificato in **Euro 12.243,64** per l'anno 2021, finanziato con le risorse decentrate stabili.

Il Comune finanzia il 50% delle progressioni economiche orizzontali dei potenziali aventi diritto.

L'importo definitivo sarà determinato successivamente alla approvazione della graduatoria finale e di attribuzione delle peo

ART. 3 – FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO, ANNO 2021.

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004.

Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità e a progressione verticale), dall'entrata in vigore del CCNL del 22/01/2004, sono da reperire con mezzi di bilancio, non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Per l'anno 2021 le quote complessive dell'indennità di comparto finanziate con le risorse decentrate stabili sono pari ad **€ 2.781,36**.

TOTALE DELLE RISORSE STABILI DESTINATE AL FINANZIAMENTO DEGLI
ISTITUTI ECONOMICI DI CUI AGLI ARTICOLI 3 E 4 DEL PRESENTE CCI
TOT. € 15.025,00

ART. 4 – FINANZIAMENTO DELLE RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITA'

- a) INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO
- b) INDENNITÀ PER ULTERIORI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

a) INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (art. 13 CCDI)

L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- 1) disagiate;
- 2) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- 3) implicanti il maneggio di valori.

Tale indennità, disciplinata dall'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018 e dall'art. 13 del CCDI, è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno
A	personale esposto al rischio	€ 1,00/10,00
B	Servizio di reperibilità	Max € 13,00
C	personale con funzioni di agente contabile/maneggio valori	€ 1,00/10,00

In considerazione del personale formalmente individuato, si ipotizzano le seguenti somme da erogare nell'anno 2021, per le indennità per condizioni di lavoro:

- 1) PERSONALE ESPOSTO A RISCHIO

Profilo Professionale	N. unità di personale	Somma prevista 2021
Operaio Servizio Tecnico	1	€ 360.00 SALVO CONGUAGLIO

2) SERVIZIO DI REPERIBILITA'

Profilo Professionale	N. unità di personale	Somma prevista 2021
Operaio Servizio Tecnico	1	€ 360.00

3) PERSONALE CON FUNZIONI DI AGENTE CONTABILE/MANEGGIO VALORI

Profilo professionale	N. unità di personale	Somma Prevista 2021
Economo	1	€ 600.00 SALVO CONGUAGLIO

Le suddette stime possono subire variazioni in quanto l'erogazione delle indennità avviene proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato.

TOTALE IMPORTO PREVISTO PER INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO EURO 1.320.00

b) INDENNITA' PER ULTERIORI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (artt. 14 E 15 DEL CCDI)

Le indennità previste dall'art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018, vengono determinate secondo i criteri individuati dagli articoli 12 del CCDI.

Per l'anno 2021 si ritiene di destinare a tali indennità la somma per Ufficiale di Stato Civile per Euro 350,00

ART. 6 RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (artt. 10 e 11 CCDI)

Le risorse destinate alla performance individuale per l'anno 2021 sono pari ad **€ 8.351,30** dando atto che le stesse potrebbero, a consuntivo, essere sia d'importo superiore sia d'importo inferiore, sulla base della spesa effettivamente sostenuta per le varie indennità accessorie, non ancora erogate, del presente contratto.

Da quest'importo sarà decurtata anche la parte riguardante la quota della progressione economica orizzontale.

Definito pertanto l'importo che residua, dopo aver decurtato tutti gli importi destinati al finanziamento di istituti già previsti contrattualmente e finanziati con il fondo, si attiva il sistema di distribuzione dell'incentivazione.

La distribuzione avviene con le modalità indicate negli art. 14 e segg. del CCDI.

TITOLO III°

DISPOSIZIONI FINALI.

ART. 15 DISPOSIZIONI FINALI.

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

b) Gli effetti abrogativi impliciti

Il CCDI 2019-2021 sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'anno 2019, ad eccezione di quanto diversamente disposto nel contratto integrativo con riferimento a singoli istituti.

c) 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

La maggiorazione del premio individuale prevista dall'art. 69 del CCNL 21.05.2018 è regolamentata dall'art. 11 del CCDI.

Si richiamano, altresì, gli artt. 9 e 10 del CCDI.

Si attesta che l'erogazione del premio collegato alla performance individuale avviene in coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al D.Lgs. 150/2009 e alle norme del contratto nazionale.

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

Si attesta che i criteri definiti dal CCDI, sottoscritto in data 31.12.2019, all'art. 8, in conformità all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, sono coerenti con il principio di selettività, in quanto le progressioni economiche orizzontali sono destinate ad una quota limitata dei dipendenti, sulla base delle risultanze della valutazione della performance individuale.

e) 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

Ai sensi dell'art. 3 del vigente Regolamento di misurazione e valutazione della Performance, Il processo di misurazione e valutazione della performance si snoda attraverso una serie di fasi inquadrata nell'ambito più generale del *ciclo di gestione della performance*, come individuato dall'articolo 4, comma 2, del decreto 150/2009 che, come noto, prevede la seguente articolazione:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;

- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, anche secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai soggetti interessati.

La prima fase riguarda la formalizzazione e traduzione della strategia dell'amministrazione comunale, sotto forma di priorità strategiche, obiettivi di mandato e azioni strategiche (strategia declinata in obiettivi generali o strategici, obiettivi specifici e obiettivi operativi).

Questa fase prende avvio nel momento di insediamento del Sindaco e della Giunta, i quali sono chiamati a tradurre il programma di mandato presentato in Consiglio Comunale in ambiti e bisogni prioritari di intervento.

La seconda fase concerne l'allineamento del resto dei processi di programmazione alla strategia. Annualmente, in sede di definizione dei documenti di programmazione finanziaria (Bilancio annuale di previsione, Bilancio Pluriennale e DUP-PDO-PEG) si avvia il processo di attribuzione degli obiettivi e delle risorse a tutta la struttura organizzativa. Tale attribuzione è realizzata sulla base degli indirizzi strategici delineati, oltre a garantire il mantenimento dei livelli adeguati di servizio. In questa fase, Sindaco, Giunta, Segretario Generale e Posizioni Organizzative, sono i soggetti deputati a individuare gli ambiti di intervento annuali. Gli obiettivi economico-finanziari e gestionali confluiscono nei documenti di programmazione annuale dell'Ente (Bilancio di previsione e PEG).

La terza fase concerne l'attività di misurazione monitoraggio periodico dei risultati e dello stato di attuazione degli obiettivi. Il monitoraggio è condotto con una cadenza semestrale, sia per quanto riguarda lo stato di avanzamento delle attività strategiche, sia per quanto riguarda le attività organizzative e gestionali.

La quarta fase rappresenta il reporting ed è successiva alla misurazione e monitoraggio al fine di rendere intellegibili e chiare le informazioni ed i dati raccolti. Il sistema di reporting è strutturato al fine di garantire una serie di report periodici, in particolare quelli relativi alla rappresentazione del grado di conseguimento semestrale degli obiettivi strategici e gestionali ma altresì di report a richiesta in relazione a specifici bisogni informativi provenienti dagli amministratori.

La quinta fase riguarda l'attività di analisi degli scostamenti tra obiettivi programmati (o target) e risultati intermedi o finali. L'analisi degli scostamenti è funzionale alla comprensione delle cause di un eventuale risultato non soddisfacente ed alla individuazione dei correttivi necessari. Tali correttivi potranno riguardare le modalità di gestione, le risoluzioni di particolari problematiche, il rifinanziamento di iniziative oppure anche una ri-programmazione in un'ottica di gestione flessibile degli obiettivi.

La sesta fase riguarda le attività di valutazione delle performance organizzative ed individuali finalizzata ad un'analisi dei risultati raggiunti, l'adeguatezza rispetto ai target e la conseguente distribuzione dei premi ed incentivi a tutti i livelli della struttura organizzativa.

Si precisa che per la valutazione della performance individuale dei dipendenti l'amministrazione si avvale di una scheda di valutazione, integrata con l'indicazione del grado di partecipazione del singolo dipendente al complesso delle azioni della struttura di appartenenza.

- f) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Sezione V - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- *Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità,

Si attesta altresì che il fondo è alimentato con importi, variabili di anno in anno, delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale (ex art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21.05.2018):

- Attestazione motivata del rispetto dei vincoli di destinazione della parte variabile del fondo

Si attesta il rispetto dei vincoli di destinazione previsti dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018 e che, in particolare, la contrattazione integrativa destina la quota prevalente delle risorse variabili, non aventi vincolo di destinazione, agli incentivi economici a favore dei dipendenti (performance e indennità), e, specificamente, almeno il 30% di tali risorse alla performance individuale.

- Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Si attesta che gli incentivi legati alla performance individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 79 del 14.04.2018, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici; la liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo l'accertamento del raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

Il Responsabile del Servizio

Barbieri dott.ssa Monia

Documento informatico firmato digitalmente