



Comune di Casalecchio di Reno
Via dei Mille, 9
40033 Casalecchio di Reno (BO)

Area Risorse
Il Dirigente



Casalecchio di Reno, 7 novembre 2022

Al Collegio dei Revisori dei Conti

OGGETTO: Preintesa annuale relativa ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2022 per il personale non dirigente del Comune di Casalecchio di Reno. **RELAZIONE ILLUSTRATIVA.**

Al fine del controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, e della conseguente redazione della certificazione da parte del Collegio in indirizzo, ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165 del 30/3/2001, trasmetto la seguente documentazione:

- a. determinazione del Responsabile Servizio Personale Associato Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia n. 10 del 13/01/2022, avente ad oggetto: "SPA – Comune di Casalecchio di Reno: Costituzione fondo risorse decentrate personale non dirigente parte stabile – anno 2022";
- b. deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 17/05/2022, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto: "Linee di indirizzo per integrazione risorse variabili Fondo risorse decentrate personale dipendente non dirigente anno 2022", con la quale sono stati autorizzati incrementi delle risorse di parte variabile di cui agli articoli 67, comma 3, lettera c), e 67, comma 5, lettera b) del CCNL 21/05/2018;
- c. deliberazione di Giunta Comunale n. 155 del 06/10/2022, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto: "Linee di indirizzo per ulteriore integrazione risorse variabili Fondo risorse decentrate personale dipendente non dirigente anno 2022", con la quale sono stati autorizzati incrementi delle risorse di parte variabile di cui agli articoli 67, comma 4, CCNL 21/05/2018, articolo 27 CCNL 14/09/2000, articolo 67, comma 3, lettera e), CCNL 21/05/2018;

- d. determinazione del Responsabile del Servizio Personale Associato Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia n. 533 del 18/10/2022, avente ad oggetto: “SPA – Comune di Casalecchio di Reno: Costituzione fondo risorse decentrate personale non dirigente parte stabile e parte variabile - anno 2022”;
- e. testo della preintesa annuale relativa ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l’anno 2022 per il personale non dirigente dell’Ente, sottoscritto in sede di Delegazione Trattante il giorno 20 ottobre 2022;
- f. la presente relazione illustrativa, redatta a supporto dell’analisi del testo della preintesa;
- g. la relazione tecnico-finanziaria.

Le relazioni di cui ai punti f) ed g) sono redatte secondo gli schemi predisposti, rispettivamente, dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell’articolo 40, comma 3-sexies, del Decreto Legislativo n. 165/2001, di cui alla circolare n. 25 del 19/07/2012 del Ministero dell’Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato.

Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa: 20 ottobre 2022	
Periodo temporale di vigenza	1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2022	
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica:</u> Presidente - Segretario Generale dott. Andrea Fanti Componenti - Dirigenti dott.ssa Fabiana Battistini e dott.ssa Monica Boschi</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa:</u> FP-CGIL, FP-CISL</p>	
Soggetti destinatari	Dipendenti del Comune di Casalecchio di Reno appartenenti a qualifica non dirigenziale	
Materie trattate dal contratto integrativo	Criteri di riparto e destinazione risorse decentrate dell'anno 2022	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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.	(Il presente campo sarà compilato dopo l'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori)
		(Il presente campo sarà compilato dopo l'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori)

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009: SI - Il Comune di Casalecchio ha unificato organicamente il Piano esecutivo di gestione ed il Piano della performance, come previsto dall'art 169 del D.lgs. n. 267/2000, approvandolo con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 11 gennaio 2022. (TUEL art. 169, c. 3 bis, modificato dal D.L. 10 ottobre 2012, nr. 174, che riporta "Il piano esecutivo di gestione è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con la relazione previsionale e programmatica. Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, nr. 150 sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione"). Gli obiettivi, contenuti nel PEG/Piano della performance, sono stati assegnati ai dirigenti e ai responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa attraverso la redazione di Progetti di sviluppo triennali e schede di budget annuali; queste ultime contengono le attività e gli obiettivi di gruppo assegnati ai dipendenti per ciascun servizio, attraverso le conferenze di servizio. Per darne massima visibilità e comprensibilità i documenti sono pubblicati nel sito web sezione "Amministrazione trasparente" sezione "Performance".</p> <p>È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza previsto della legge 190 del 6 novembre 2012 e s.m.i: SI - il Piano Triennale 2022 - 2024 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 31 gennaio 2022 e in seguito aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 94 del 31 maggio 2022, entrambi pubblicati nel sito web sezione "Amministrazione trasparente" sezione "Disposizioni generali".</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009, ora vedasi D.Lgs. n. 33/2013: SI - per quanto di competenza.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009: SI - La Relazione della Performance anno 2021 è stata validata dall'OIV in data 21 giugno 2022 e pubblicata sul sito web istituzionale, sezione "Amministrazione trasparente" sezione "Performance".</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. Identifica l'oggetto del contratto, ovvero trattasi dell'accordo per la definizione dei criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2022 a favore del personale non dirigente dell'Ente. La parte pubblica evidenzia che, in ragione del fatto che il personale previsto in servizio nell'anno 2022 risulta inferiore rispetto al personale in servizio al 31/12/2018, per il Comune di Casalecchio di Reno vige il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, ovvero l'entità destinata al fondo delle risorse decentrate nell'anno 2016.
- Articolo 2. Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata con determinazioni del Servizio Personale Associato dell'Unione n. 10 del 13/01/2022 e n. 533 del 18/10/2022.
- Articolo 3. Definisce la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2022 a finanziamento di istituti contrattuali già vigenti ed elencati.
- Articolo 4. Disciplina l'indennità condizioni di lavoro, in applicazione ex CCNL 21/05/2018 e quantifica le risorse disponibili destinate alla erogazione dell'indennità oggetto dell'articolo.
- Articolo 5. Definisce i criteri per le progressioni orizzontali, con decorrenza dal 1° febbraio 2022, secondo i criteri stabiliti dall'art. 24 del Contratto Collettivo decentrato integrativo territoriale, sottoscritto il 7 febbraio 2019, e la quota di risorse disponibili destinabile a tale istituto.
- Articolo 6. Definisce la materia dei compensi professionali destinati all'Avvocatura interna, quanto alla somma per l'anno 2022. La quota alimenta le risorse con destinazione specifica all'unico dipendente con funzioni di Avvocato. Disciplina la correlazione tra i compensi professionali e la retribuzione di risultato del dipendente.
- Articolo 7. Definisce i criteri per la ripartizione e destinazione delle somme rimaste disponibili, in favore dei compensi diretti a incentivare la qualità, produttività e capacità innovativa delle prestazioni lavorative del personale.
- Articolo 8. Definisce i tempi di applicazione dell'accordo.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse sono utilizzate:

- per un importo pari ad € 367.170,00 finalizzate ad istituti con destinazione vincolata, quali progressioni economiche orizzontali, indennità di comparto, indennità personale educativo nidi d'infanzia (articolo 68, comma 1, CCNL 21/05/2018), e inoltre ad istituti correlati a particolari e specifiche prestazioni, quali indennità di turno, maggiorazione festiva, indennità condizioni di lavoro, esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità (articolo 68, comma 2, CCNL 21/05/2018).

All'articolo 5 vengono individuate le risorse disponibili destinate a nuove progressioni orizzontali per l'anno 2022 per un importo massimo di € 23.000,00 più o meno il 10%.

All'articolo 6 sono indicate le risorse finalizzate ai compensi professionali destinati all'Avvocatura interna, a seguito sentenze con spese compensate, per € 14.843,00.

All'articolo 7 vengono individuate le risorse disponibili destinate per un importo pari ad € 126.937,02 a compensi diretti a incentivare la qualità, la produttività e la capacità innovativa della prestazione lavorativa dei dipendenti (articolo 68, comma 2, CCNL 21/05/2018).

c) Effetti abrogativi impliciti

Nessuno.

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 di cui al Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, alle norme di contratto nazionale e alla giurisprudenza contabile, in conformità ai quali è stato adottato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 122 del 30/10/2018.

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

Alla luce delle disposizioni normative di cui all'articolo 9, commi 1 e 21, del Decreto Legge n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122/2010, e successive modifiche e integrazioni, e dell'articolo 1, comma 256, della Legge n. 190/2014, vista anche la circolare del Ministero dell'economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 8/2015, a partire dal 1° gennaio 2015 cessano gli effetti delle norme di contenimento delle spese di personale concernenti il blocco dei trattamenti economici individuali e delle progressioni economiche.

Pertanto, sono stati contrattati anche per l'anno 2022, con la parte sindacale, i fondi destinati alla selezione per le progressioni economiche, aventi decorrenza dal 1° febbraio 2022, secondo i criteri individuati dal contratto decentrato integrativo sottoscritto in data 7 febbraio 2019 a livello unitario, nonché con riferimento alle indicazioni contenute nella circolare del Ministero Economia e Finanze n. 15 del 16/05/2019, ad oggetto: "Il conto annuale 2018 – Rilevazione prevista dal titolo V del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165" circa il criterio di selettività cui dare applicazione per le progressioni economiche orizzontali, che viene riferito a non oltre il 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura, criterio confermato da apposito parere espresso dalla Presidenza del Consiglio – Dipartimento della Funzione Pubblica, reso in data 04/07/2019, con il quale si ribadisce che "la quota di personale interessato dalla procedura selettiva deve essere limitata ad una quota "limitata" e quindi non maggioritaria (non superiore al 50%) della platea dei potenziali beneficiari, ai sensi di quanto previsto dall'art. 23 del D.lgs. n. 150 del 2009...".

Oltre a tali criteri per l'accesso alla selezione cui si fa sopra riferimento, sono stati previsti dei criteri per la successiva assegnazione della progressione, secondo le percentuali massime sotto indicate:

- . categorie A e B: 50%
- . categoria C: 50%
- . categoria D: 50%

Le progressioni saranno assegnate secondo la graduatoria di merito formulata sulla base della valutazione media ottenuta nella valutazione della performance nel triennio, per ciascuna categoria giuridica.

Le progressioni economiche verranno assegnate, in base all'ordine in graduatoria in ognuna delle categorie giuridiche, nel rispetto delle suddette percentuali, così stabilite per l'anno 2022 a garanzia dei principi di selettività.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Per il presente punto vedasi allegato.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

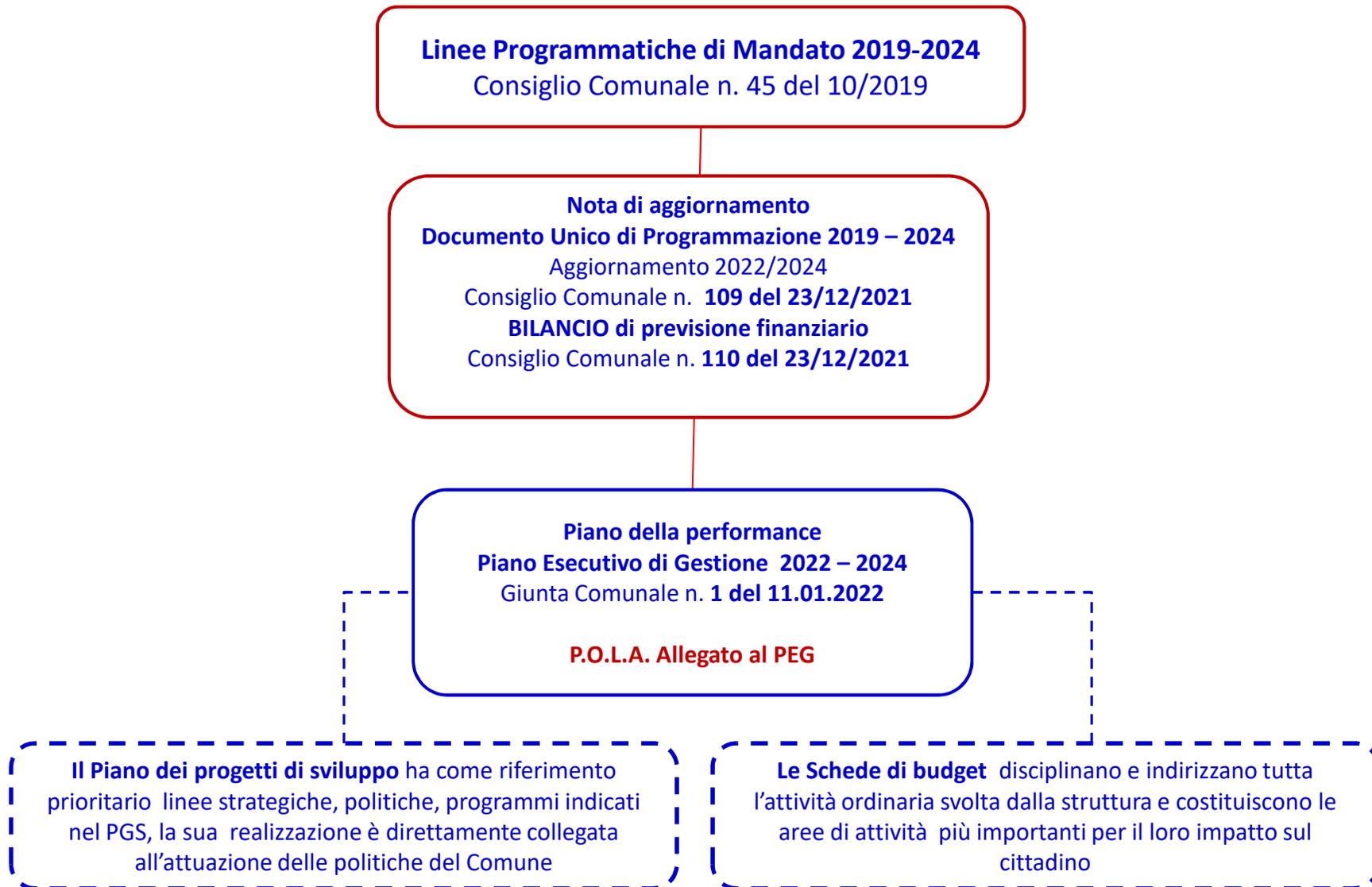
Si resta a disposizione per eventuali chiarimenti e/o integrazioni ed in attesa di ricevere le risultanze del controllo di compatibilità.

Cordialmente.

LA DIRIGENTE AREA RISORSE
Dott.ssa Fabiana Battistini
(Sottoscritto digitalmente
ai sensi dell'art. 21 D.L.gs. n. 82/2005 e s.m.i.)

RISULTATI ATTESI 2022 – Allegato Relazione illustrativa accordo 2022

DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI: ALBERO DELLA PERFORMANCE



RISULTATI ATTESI 2022

DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI 2022: **Descrizione del processo**

A - Sistema integrato di pianificazione e controllo

La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione. :

Le linee programmatiche di mandato. Approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, delineano i programmi ed i progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni (sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione).

Il Documento Unico di Programmazione (Art 170 TUEL), Approvato dalla Giunta e presentato entro il 31 di luglio al Consiglio comunale che lo approverà successivamente; la Giunta, entro il 15 novembre, presenta la Nota di aggiornamento del DUP entro il 15 novembre al Consiglio Comunale corredata dallo schema di bilancio di previsione triennale, da approvare entro il 31 dicembre. Il DUP ha carattere generale e costituisce la guida strategica ed operativa dell'Ente. *(Il Comune di Casalecchio ha aderito alla sperimentazione per l'introduzione del nuovo ordinamento contabile degli EE.LL. ex D.Lgs. 118/2011 e, quindi, ha adottato il DUP che si inserisce nel sistema integrato di programmazione)*

Il Piano della performance / Piano Esecutivo di Gestione triennale, Approvato annualmente dalla Giunta Comunale su proposta del Segretario Generale entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio, assegna su base triennale ai Dirigenti gli obiettivi, le risorse finanziarie suddivise per capitoli e centri di costo e le risorse umane. Inoltre con il PEG sono assegnati gli obiettivi operativi ai Dirigenti, ai titolari di posizione organizzativa e ai dipendenti. E' composto dai progetti di sviluppo triennali e dalle schede di budget annuali.

RISULTATI ATTESI 2022

DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI 2022: **Descrizione del processo**

B - Monitoraggio

Il monitoraggio degli obiettivi viene effettuato sulla base di report semestrali predisposti da Dirigenti e Responsabili di Servizio ed esaminati dal Nucleo di valutazione.

Le risultanze dei report al 31 dicembre costituiranno la base per la misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa.

C - Misurazione e valutazione della performance

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dei Dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa e del personale è stato modificato dalla Giunta Comunale, su proposta del Nucleo di valutazione, con deliberazione n.ro 16 febbraio 2016

Il Comune di Casalecchio di Reno misura e valuta la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle Aree e ai Servizi in cui si articola e ai singoli dipendenti, ai fini di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'eventuale erogazione dei premi per i risultati conseguiti.

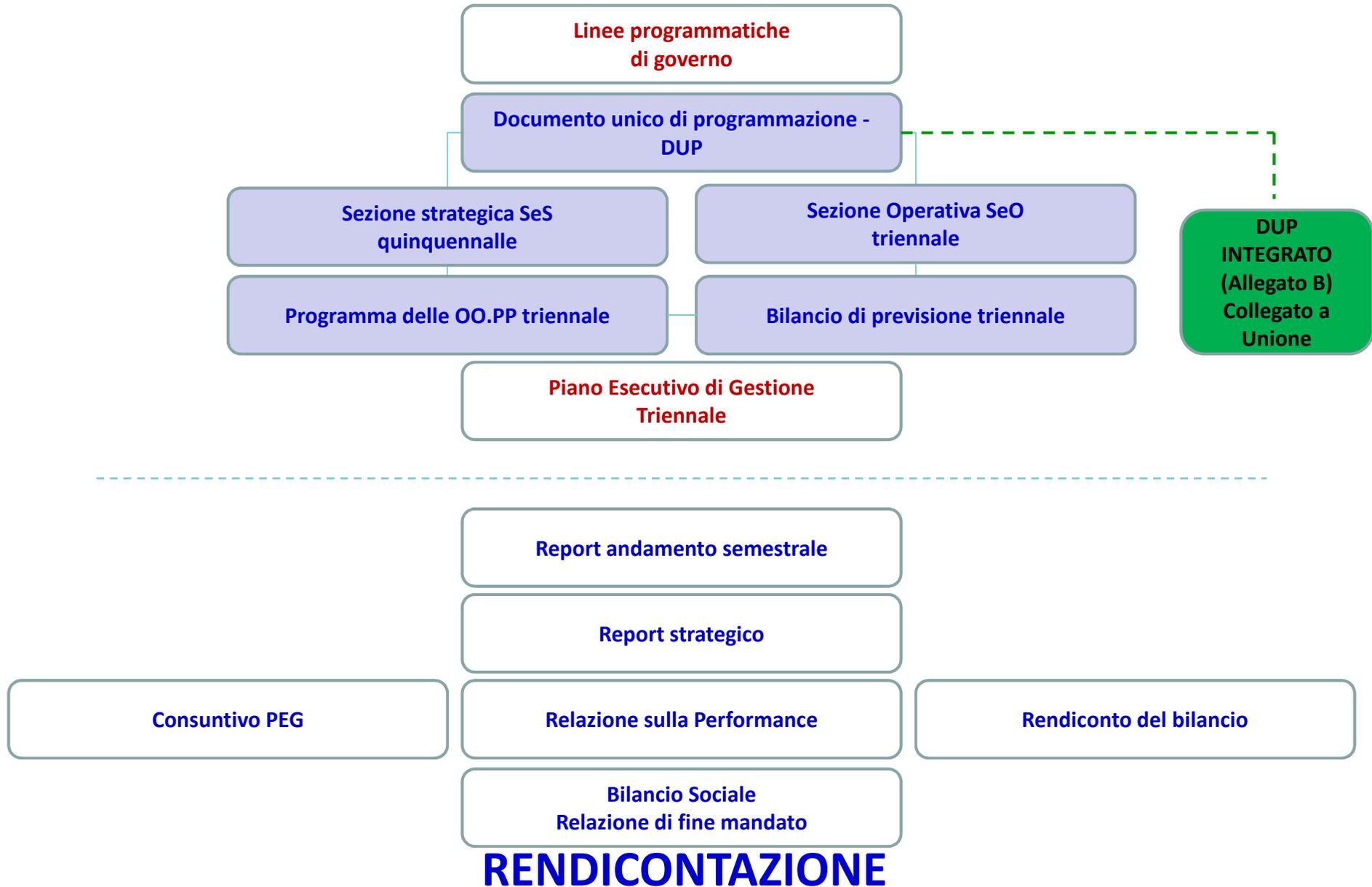
D - Relazione sulla performance

Prevista dall'art. 10, comma 1 lett. b), del d.lgs. N. 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri principali interlocutori, interni ed esterni, la performance dell'Ente con riferimento all'anno precedente, concludendo in tal modo il Ciclo di gestione della Performance.

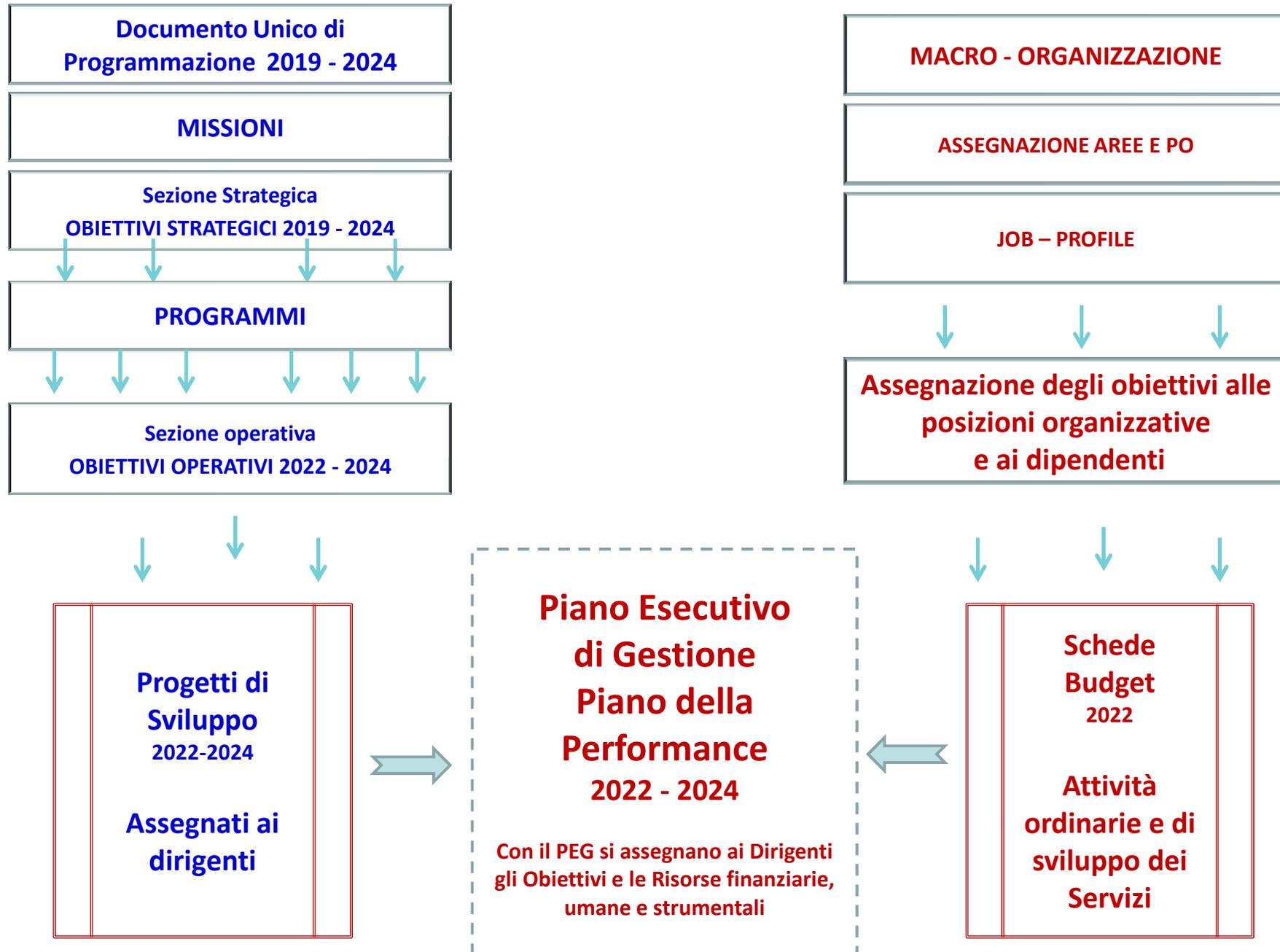
In particolare, la Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno.

ALBERO DELLA PERFORMANCE: schema

PROGRAMMAZIONE



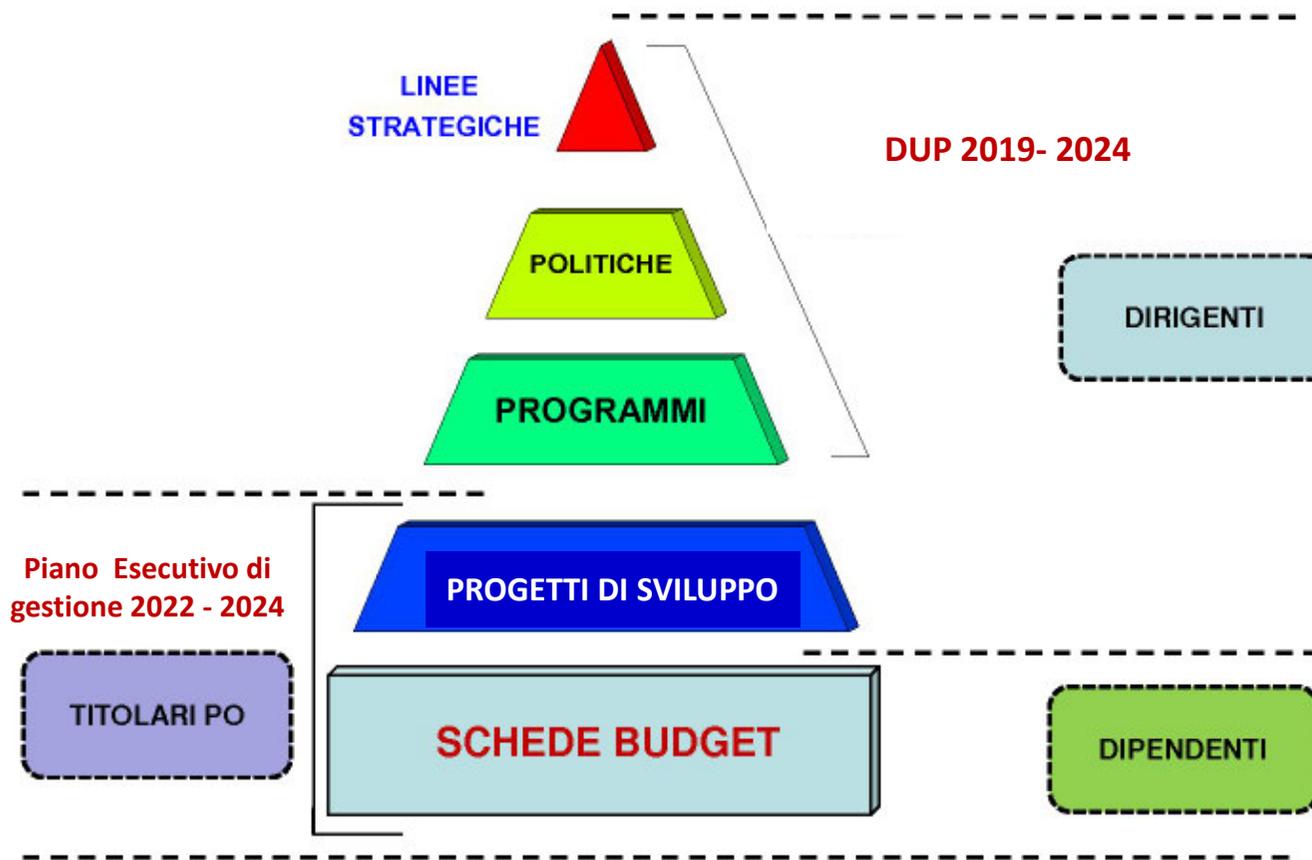
Programmazione e Organizzazione



RISULTATI ATTESI 2022

COLLEGAMENTO TRA PIANIFICAZIONE E OBIETTIVI

L'immagine rappresenta il collegamento tra la pianificazione strategica e gli obiettivi operativi assegnati ai dirigenti e ai titolari di posizione organizzativa nonché, in tratteggio, il collegamento tra strumenti di programmazione e valutazione delle performance individuali.



RISULTATI ATTESI 2022

MISURAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Il 31 dicembre 2022 saranno rilevati i risultati conseguiti che costituiranno la base per la valutazione della performance di tutto il personale, secondo quanto definito dal sistema di misurazione della performance individuale dell'ente, relativamente ai risultati conseguiti.

Costituiranno la base della rilevazione e conseguente redazione dei report i Progetti di sviluppo e le Schede di budget, approvate con il PEG/Piano della performance, che saranno valutati secondo il sotto riportato schema:

Sono considerati tre gradi di raggiungimento:

Obiettivo pienamente raggiunto, conseguimento da 90% a 100%

Obiettivo parzialmente raggiunto, conseguimento da 80% a 89%

Obiettivo che presenta criticità, conseguimento inferiore al 79%

Successivamente, prima dell'erogazione dei compensi incentivanti ai dipendenti, si procederà alla redazione della Relazione della Performance, previa validazione del Nucleo di Valutazione, come previsto da dall'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009.

RISULTATI ATTESI 2022

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE: **COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI**

I dirigenti, come indicato nel sistema di valutazione, hanno individuato e assegnato attraverso le conferenze di area per l'anno 2022 quattro comportamenti organizzativi.

Tali comportamenti devono favorire la crescita della consapevolezza che ciascun dipendente deve tenere nella quotidianità in relazione ai propri compiti e agli obiettivi di struttura.

La valutazione dei comportamenti organizzativi sarà effettuata attraverso dal dirigente con il supporto della posizione organizzativa attraverso l'osservazione diretta.

La scheda di valutazione, che sarà consegnata al dipendente con colloquio individuale a fine anno, riporterà la somma data dai valori assegnati ai comportamenti e dai risultati conseguiti secondo lo schema sotto riportato:

