

COMUNE DI VADO LIGURE

(Provincia di Savona)

Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente, ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2020. **Relazione illustrativa**

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 17.11.2020 Contratto 11.12.2020	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente ARALDO Piero (Segretario Generale) Componenti TOMBESI Norma (Responsabile Settore Amministrativo); Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni Autonomie Locali. Firmatarie della preintesa: RSU, FP-CGIL Firmatarie del contratto: RSU, FP-CGIL	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Il CCDI 2020 – parte economica si attiene strettamente alle materie oggetto di contrattazione decentrata elencate all'art. 7 del CCNL 21/5/2018: a) Destinazione risorse decentrate dell'anno 2020; b) Assegnazione risorse alla progressione economica orizzontale.	
Rispetto dell'iter adempimenti	Intervento dell'Organo di	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 09.12.2020

	controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: nessun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>E' stato adottato il Piano della performance/piano obiettivi 2019-2021, di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, approvato con deliberazione della G. C. n. 12 del 31/01/2020 e successivamente modificato con deliberazioni G.C. nn. 63 e 88 del 2020</p> <p>È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione comprensivo del Piano triennale della trasparenza 2020/2022 (ex art. 10 del d.lgs. 33/2013 con deliberazione di G.C. n.11 del 31.01.2020</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8, lett. b), dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013? Sì, 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?</p> <p>Il Nucleo Indipendente di Valutazione ha validato la relazione sulla performance 2019 in data 23/06/2020 con il verbale n. 3</p>
Eventuali osservazioni =====		

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:

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO 2020

Il 17.11.2020 la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Vado Ligure e la delegazione sindacale:

CONVENGONO E STIPULANO QUANTO SEGUE

- Il fondo delle risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori dell'Ente è quantificato come da det. r.g. n. 1448 del 8.7.2020 e successivi aggiornamenti contabili- amministrativi che

si rendessero necessari relativamente alle risorse disponibili ed in base alla normativa tempo per tempo vigente, se ne stabilisce la seguente destinazione:

- *Applicazione degli istituti economici previsti nel contratto collettivo decentrato integrativo 2019-2021 sottoscritto il 4/4/2019.*
- *Assegnazione alla progressione economica orizzontale all'interno delle categorie con decorrenza 01.01.2020 per l'importo complessivo di € 10.000= e nel rispetto della disciplina di cui all'art. 16 del C.C.N.L. 21.05.2018, da erogarsi secondo i criteri di assegnazione di cui all'art.20 del C.C.D.I. 2019-2021.*
- *Integrazione della componente variabile del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 comma 4 del CCNL 21.05.2018;*
- *Integrazione per complessivi € 13.450,00 della componente variabile del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 comma 5 lettera b) del CCNL 21.05.2018 da attribuirsi come segue:*
 - *€ 1.000,00 da attribuirsi quali di "premi correlati alla performance organizzativa" ai sensi dell'art 17 del vigente C.C.D.I. 2019 - 2021 per il progetto di "Covid 19" della Polizia Municipale;*
 - *€ 3.750,00 da attribuirsi quali di "premi correlati alla performance organizzativa" ai sensi dell'art 17 del C.C.D.I. 2019 – 2021 per il progetto di "Sicurezza estiva" 2020 della Polizia Municipale da assegnarsi a consuntivo dell'attività svolta in base a relazione dal responsabile del Settore Corpo di Polizia Municipale ;*
 - *€ 8.700,00 a finanziamento dell'istituto della reperibilità svolta dalla Polizia Municipale per 10 mensilità annue.*
- *Destinazione di € 15.400,00, ai sensi dell'art. 11 del CCDI 2019-2021, quale budget alle "specifiche responsabilità" del personale di categoria D da attribuirsi a seguito di apposita "graduazione" da parte della conferenza dei Responsabili di Settore*
- *Utilizzo delle ulteriori somme risultanti disponibili sul fondo delle risorse decentrate in modo da garantire che un livello adeguato di risorse sia destinato alla produttività individuale nonché che venga rispettato il disposto di cui all'art. 68, c. 3, C.C.N.L. La somma risultante disponibile sul fondo delle risorse decentrate, comprensiva dell'integrazione ex art. 67, c. 4, CCNL corrispondente all'1,2% del monte salari dell'anno 1997, dopo aver dato luogo al pagamento di tutti gli istituti previsti dal C.C.D.I. 2019-2021, nonché della progressione economica orizzontale anno 2020 come sopra quantificata, dovrà essere assegnata alla produttività individuale per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente come definiti dal Piano delle performance approvato con d.g.c. n. 12 del 31.01.2020 e successivi aggiornamenti intervenuti e intervenienti, da erogarsi secondo la metodologia di valutazione definita con deliberazione G.C. n. 73 del 12/08/2011 modificata in ultimo con d.g.c. n. 47 del 23/03/2018.*

Il Presidente della delegazione di parte pubblica

La delegazione parte sindacale

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri sopra descritti le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Turnazioni art.23 ccnl 21/5/18 – art.15 ccdi 4/4/19	33.000,00
Reperibilità art.24 ccnl 21/5/18 – art.16 ccdi 4/4/19	24.320,00
Indennità di condizioni di lavoro art.70-bis ccnl 21/5/18 - art.10 ccdi 4/4/19 (ex rischio)	3.200,00
Indennità di condizioni di lavoro art.70-bis ccnl 21/5/18 - art. 10 ccdi 4/4/19 (ex disagio)	540,00
Indennità di condizioni di lavoro art.70-bis ccnl 21/5/18 - art.10 ccdi 4/4/19 (ex maneggio valori)	2.500,00
Indennità specifiche responsabilità cat. D, C, B art.70-quinquies ccnl 21/5/18 - artt.11, 12 ccdi 4/4/19 e Indennità funzione PM art-56-sexies ccnl 21/5/18 - art. 13 ccdi 4/4/19	20.283,32
Indennità servizio esterno PM art.56-quinquies ccnl 21/5/18 - art. 14 ccdi 4/4/19	3.435,69
Incentivi funzioni tecniche (art. 113 del D.Lgs. 50/2016) Dichiarazione congiunta n. 1 CCNL 21/5/18 – Corte dei Conti sez. aut. Del. N. 6/2018 – dal 1/1/2018e e compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999 – art.67 c.3 lett.c) ccnl 21/5/18 (ISTAT E INCENTIVO ICI)	73.306,15
Produttività performance individuale e organizzativa art.68 c.2 lett.b) ccnl 21/5/18 – artt. 17 e 18 ccdi 4/4/19 (PRODUTTIVITA' E PROGETTI P.M. ART. 67 C. 5 lett. b)	47.160,24
Progressioni economiche orizzontali anno 2020 art.16 ccnl 21/5/18	10.000,00
Indennità di comparto 178.855,35	37.044,74
Progressioni orizzontali	141.810,61

TOTALE	396.600,75
--------	------------

*dove non diversamente indicato il riferimento è al CCDI 4/4/2019 normativo.

Tutti gli importi sopra indicati dovranno essere verificati nel loro esatto ammontare alla conclusione del 2020 dopo aver effettuato la liquidazione del trattamento accessorio.

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

Gli articoli 17 e 18 del CCDI stabiliscono i criteri generali relativi al sistema di differenziazione dei premi individuali correlati rispettivamente alla performance organizzativa e alla performance individuale. La coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità si concretizza nell'applicazione del sistema di valutazione e misurazione della performance.

Nei confronti del personale si applica il Capo II "La valutazione e la premialità del personale dipendente" del Titolo V del Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e Servizi (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 157 del 6/11/2015 e modificato da ultimo con deliberazione della Giunta comunale n. 90 del 23/06/2017) nonché la Metodologia di valutazione del personale (approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 73 del 12/8/2011, modificata con deliberazione G.C. n. 85 del 26/7/2012 e n. 47 del 23/03/2018).

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

L'art. 20 del CCDI 4/4/2019 sancisce i criteri generali di valutazione ai fini delle progressioni economiche, esplicitando che esse vengono riconosciute:

- secondo principi di selettività;
- nei limiti delle risorse contrattate per l'anno di riferimento;
- in relazione allo sviluppo delle competenze professionali acquisite.

Lo schema di accordo economico 2020 – CCDI prevede nuove progressioni economiche per il 2020 da attuarsi, ai sensi di quanto disposto dal Capo II "La valutazione e la premialità del personale dipendente" del Titolo V del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi vigente, secondo i criteri di assegnazione della progressione economica orizzontale all'interno delle categorie con decorrenza 1/01/2020, definiti nel sopra citato accordo decentrato integrativo 4/4/2019.

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le progressioni economiche 2020 vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale del triennio 2017 – 2019, nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. nonché di quanto stabilito dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 15 del 16.05.2019 – allegato 1 (istruzioni per la compilazione del Conto Annuale) che ha previsto che "riferito ad un numero limitato di dipendenti" sia da intendersi "riferito a non oltre il 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura".

In particolare :

progressioni 2020	Numero
Dipendenti aventi diritto ad accedere alla	36

procedura di concessione della progressione orizzontale ai sensi dell'art. 20 cc di	
Dipendenti cui viene concessa la progressione orizzontale ai sensi dell'art. 20 cc di nel 2020 con decorrenza 01.01.2020	9

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

Si ritiene di aver seguito correttamente le indicazioni e gli indirizzi in merito alla contrattazione impartiti dalla Giunta Comunale alla delegazione trattante, contemperando le possibilità concesse dal nuovo CCNL 21/05/2018 (ad esempio, l'incremento di valori massimi previsti) con l'esigenza di destinare alla premialità riferita alla performance collettiva e individuale una somma comunque congrua. L'Amministrazione si è attenuta strettamente all'applicazione delle materie contrattate indicate dall'art. 7 del CCNL 21/05/2018.

Il disposto dell'art. 23 del d. lgs. 75/2017 (l'art. 23, c. 2, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 che prevede, : "2. (...) *al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 Marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 che fissa il limite del fondo nell'importo del 2016*) rappresenta comunque un significativo freno all'aumento della spesa per il trattamento accessorio.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

===

Vado Ligure date delle firme digitali

IL RESPONSABILE SETTORE AMMINISTRATIVO
Dr.ssa Norma Tombesi

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
ECONOMICO FINANZIARIO
Rag. Mariangela Salinelli