

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 2021. **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 20.10.2021 Contratto 15.11.2021	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente ARALDO Piero (Segretario Generale)</p> <p>Componenti CERVENO Domenico (Comandante Settore VI- Polizia Locale);</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni Autonomie Locali.</p> <p>Firmatarie della preintesa: RSU, FP-CGIL, CISL-FP</p> <p>Firmatarie del contratto: RSU, FP-CGIL, CISL-FP</p>	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Il CCDI 2021 – parte economica si attiene strettamente alle materie oggetto di contrattazione decentrata elencate all'art. 7 del CCNL 21/5/2018:</p> <p>a) Destinazione risorse decentrate dell'anno 2021;</p> <p>b) Assegnazione risorse alla progressione economica orizzontale.</p>	
Rispetto dell'iter adempimenti	Intervento dell'Organo di	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 29.10.2021

	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	E' stato adottato il Piano degli obiettivi e piano della performance 2021-2023, di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, approvato con deliberazione della G. C. n. 57 del 31/05/2021. È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione comprensivo del Piano triennale della trasparenza 2021/2023 (ex art. 10 del d.lgs. 33/2013 con deliberazione di G.C. n.23 del 17.03.2021 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. La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Il Nucleo Indipendente di Valutazione ha validato la relazione sulla performance 2020 in data 25/06/2021 con il verbale n. 2
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 2021

Il 20.10.2021 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 Determinazione R.G. n. 2279 del 06.10.2021 e successivi aggiornamenti contabili- amministrativi che si rendessero necessari relativamente alle risorse disponibili ed in base alla normativa tempo per tempo vigente e se ne stabilisce la seguente destinazione:

- Applicazione degli istituti economici previsti nel contratto collettivo decentrato integrativo 2019-2021 sottoscritto il 04.04.2019;
- l'assegnazione alla progressione economica orizzontale all'interno delle categorie giuridiche con decorrenza 01.01.2021 per l'importo complessivo di € 11.500,00= e nel rispetto della disciplina di cui all'art. 16 del C.C.N.L. del 21.05.2018, da erogarsi secondo criteri di assegnazione di cui all'art. 20 del C.C.D.I. 2019- 2021;
- l'integrazione della componente variabile del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 comma 4 del CCNL 21.05.2018 (pari all'1, 2% del monte salari del 1997, su base annua), da destinarsi al finanziamento dell'incentivazione del personale impegnato nella realizzazione degli obiettivi individuati nel piano degli obiettivi e della performance anno 2021;
- l'integrazione della componente variabile del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67, comma 5 lettera b) del CCNL 21.05.2018 per un importo complessivo di € 13.750,00=. Detto importo è finanziato ai sensi dell'art. 208 c.d.s. per € 10.000,00= per l'istituto della reperibilità della Polizia Locale e per € 3.750,00= ai fini della realizzazione degli obiettivi di cui al progetto "Sicurezza estiva" anno 2021.
Detto importo è da attribuirsi secondo gli importi di seguito definiti:
 - ✓ € 10.000,00= a finanziamento dell'istituto della reperibilità svolta dalla Polizia Locale per 10 mensilità annue;
 - ✓ € 3.750,00= da attribuirsi quali "premi correlati alla performance organizzativa" di settore ai sensi dell'art. 17 del C.C.D.I. per il progetto "Sicurezza Estiva 2021" della Polizia Locale da assegnarsi a consuntivo dell'attività svolta in base a relazione del responsabile del Settore VI- Polizia Locale;
 L'erogazione dei compensi relativi al progetto "Sicurezza estiva" anno 2021 avviene a consuntivo dell'attività svolta in base alla relazione redatta dal responsabile del Settore VI – Polizia Locale;
- l'integrazione della componente variabile del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67, c. 3 lettera a) del CCNL 21.05.2018 per l'importo di € 1.506,25= (oneri diretti) da liquidarsi al personale dipendente del servizio anagrafe quali compensi a seguito subentro da parte del Comune di Vado Ligure in A.N.P.R. (Anagrafe Nazionale Popolazione Residente), a seguito contributo "una tantum" erogato da valere su fondi europei finalizzati ad incentivare il subentro dei Comuni in A.N.P.R.;
- l'assegnazione ai sensi dell'art. 11 C.C.D.I., l'importo di € 15.500= per le specifiche responsabilità per il personale di categoria D;
- l'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 comma 3 del C.C.N.L.;
- l'assegnazione della somma ancora disponibile sul fondo delle risorse decentrate, sia di parte stabile sia di parte variabile esclusivamente per gli istituti non aventi destinazione vincolata, alla produttività individuale per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente come definiti dal piano degli obiettivi e della performance 2021-2023, da erogarsi secondo la metodologia di valutazione definita con deliberazione di Giunta Comunale n. 73 del 12.08.2011 e ss. mm. ii, dopo aver dato luogo al pagamento di tutti gli istituti previsti dal C.C.D.I. 2019 del 04.04.2019 e al pagamento della progressione economica orizzontale anno 2021.

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 Turno e lavoro ordinario festivo	34.870,00
Indennità di condizioni di lavoro art.70-bis ccnl 21/5/18 (Maneggio valori art. 10 € 2000,00, attività disagiate esposte a rischio € 360,00, rischio art. 10 condizioni di lavoro € 2.900,00 indennità condizioni lavoro per rientro in servizio)	5.620,00
Reperibilità art.24 ccnl 21/5/18 – art.16 ccdi 4/4/19 Esclusa reperibilità pm finanziata ex art 208 cds in art. 67 c. 5 lettera b)	17.200,00
Indennità Specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 - Art.11 ccdi 4/4/2019	15.900,00
Indennità Specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 2 CCNL 2018 - Art.12 ccdi 4/4/2019	1000,00
Indennità funzione PM art-56-sexies ccnl 21/5/18 - art. 13 ccdi 4/4/19	3.300,00
Indennità servizio esterno PM art.56-quinquies ccnl 21/5/18 - art. 14 ccdi 4/4/19	4.400,00
Art.68 c.2 lett. g) CCNL 2018 – Incentivi per funzioni tecniche ex art 113 D.Lgs. 50/2016	59.976,08
Art. 67 c. 3 lett. a) compensi Istat	1.500,00
Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018 – Liquidazione ai dipendenti del servizio anagrafe dei compensi a seguito subingresso Anpr – Scorte PM	2.413,28
Produttività performance individuale art.68 c.2 lett.b) ccnl 21/5/18 – art. 18 ccdi 4/4/19	56.328,75
Premi collegati alla performance organizzativa - obiettivi finanziati con risorse art. 67 c. 5 lett. b) –	13.750,00

progetto P.M. “Sicurezza estiva anno” 2021 e reperibilità p.m. per 10 mensilità annue	
Progressioni economiche orizzontali anno 2021 art.16 ccnl 21/5/18	11.500,00
Indennità di comparto	37.553,16
Progressioni orizzontali	127.372,30
Totale	392.683,57

Tutti gli importi sopra indicati dovranno essere verificati nel loro esatto ammontare alla conclusione del 2021 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 2021 – CCDI prevede nuove progressioni economiche per il 2021 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 1/01/2021, definiti nel sopra citato accordo decentrato integrativo 4/4/2019.

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le progressioni economiche 2021 vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale del triennio 2018 – 2020, 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 2021	Numero
Dipendenti aventi diritto ad accedere alla procedura di concessione della progressione orizzontale ai sensi dell'art. 20 ccdi	42
Dipendenti cui viene concessa la progressione orizzontale ai sensi dell'art. 20 ccdi nel 2021 con decorrenza 01.01.2021	15

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, 15.11.2021

IL RESPONSABILE SETTORE AMMINISTRATIVO
Dott.ssa Del Bono Cristiana

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
ECONOMICO FINANZIARIO
Rag. Mariangela Salinelli