

COMUNE DI SANTA VITTORIA D'ALBA

(Provincia di CUNEO)

Contratto collettivo decentrato integrativo in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2021. **Relazione illustrativa** (art. 40, comma 3 sexies, D.Lgs. n. 165 del 2001 e circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012)

L'art. 40 del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165, comma 3 – sexies e l'art. 8 comma 6 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, prevedono che a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigano una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli Organi di controllo di cui all'art. 40 bis, C. 1, stesso Decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di intesa con il dipartimento della funzione pubblica.

La relazione illustrativa è composta da due distinti moduli:

- I. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda 1.1)
- II. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili (Scheda 2.1)

Modulo 1 – Scheda 1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di Legge -

| | |
|---|--|
| Data di sottoscrizione | Preintesa 22.12.2021 Contratto: 27.12.2021 |
| Periodo temporale di vigenza | Anno 2021 |
| Composizione della delegazione trattante | La delegazione trattante è composta: per la parte Pubblica: Segretario comunale- SAPETTI Dott. Fausto Responsabile servizio finanziario – MORAGLIO Marina - per la parte sindacale: - Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA Regioni ed Autonomie Locali. Organizz. presenti alla riunione: FP- CGIL: De Conti Luca CISL-FP: Di Steffano Maurizio |
| Soggetti destinatari | Personale non dirigente |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2021 con le regole previste dal contratto decentrato in essere |

| | | |
|---|--|--|
| Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno. | Sì, certificazione del revisore dei conti in data: 23.12.2021 |
| | Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. | Nessun rilievo |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009), ma è stato comunque adottato il Piano della Performance coincidente con il piano delle risorse e degli obiettivi ai sensi di quanto previsto dall'art. 47 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come adeguato ai principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009. |
| | | È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? SI |
| | | È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? 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? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). La Relazione sulla performance è stata validata dal Nucleo di valutazione sulla base di quanto disposto dal Regolamento degli uffici e dei servizi, nell'apposita sezione <i>"Sistema di valutazione della performance"</i> . L'Ente Locale nel proprio regolamento di organizzazione ha costituito un nucleo di valutazione per tutte le verifiche e le valutazioni. Il nucleo di valutazione, tra l'altro, verifica la congruenza tra i risultati ottenuti e gli obiettivi prefissati; monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione ed elabora una relazione annua sullo stesso. In ottemperanza alle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 33/2013 l'Ente adotterà i provvedimenti conseguenti. |
| Eventuali osservazioni | | |

Modulo 2 - Scheda 2.1 - 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

Contratto integrativo economico: suddivisione del fondo delle risorse decentrate – anno 2021

Tale fondo è stato costituito con determinazione del servizio personale n. 35 del 02.12.2021 ed in conformità agli indirizzi della Giunta Comunale con deliberazione n. 84 del 01.12.2021 e con le modalità previste dal CCNL 21/05/2018 Comparto Funzioni Locali – Personale non Dirigente.

Le disposizioni del contratto integrativo economico sono state valutate nel rispetto di:

- vincoli legislativi in materia di spesa del personale previsti dall'art. 1, c. 557, L. 296/2006 così come integrata dall'art. 3, c. 120, L. 244/2007;
- vincoli legislativi in materia di limiti finanziari sulla costituzione del fondo delle risorse decentrate:
 - art. 9, c. 2 bis, D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, novellato dalla legge 147/2013, che storicizza, a decorrere dal 1° gennaio 2015, le riduzioni delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio operate nel periodo 2011/2014;
 - dall'art. 23, c. 2, D.Lgs. 25.05.2017 n. 75 che stabilisce che “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'art. 1, c. 2, D.Lgs. 30.03.2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016”;
- vincoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti;
- vincoli disposti dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 13 del 15.04.2016 “Il conto annuale 2015 – rilevazione prevista dal titolo V del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 – Istruzioni per la rilevazione” la quale stabilisce che la decurtazione permanente ex art. 1, c. 456, L. 147/2013, per la sua natura fissa e ricorrente deve essere allocata esclusivamente nella sezione delle risorse fisse e continuative in grado di garantirne nel tempo la prevista copertura, in quanto le risorse variabili caratterizzate da eventualità e variabilità e aventi efficacia solo per l'anno in cui vengono disposte – non garantirebbero la necessaria copertura;

Inoltre è stato preso atto dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (c.d. decreto «crescita») e in particolare della previsione contenuta nell' ultimo periodo del comma 2, che modifica la modalità di calcolo del tetto al salario accessorio introdotto dall' articolo 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017;

Rilevato:

- che, in coerenza con il piano triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 il numero dei dipendenti a tempo indeterminato, di qualifica non dirigenziale, non è superiore a quello previsto nella dotazione organica alla data del 31/12/2018;
- che non si ritiene possibile adeguare «in aumento» il limite iniziale di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017;
- che, in ogni caso, la verifica finale del contenimento del trattamento accessorio entro il vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 e la conseguente possibilità di adeguamento «in aumento», ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, conv.to in Legge n. 58/2019, dovrà essere effettuata a consuntivo sulla base dei dati occupazionali consolidati, con definitivo assestamento del limite di legge e suo adempimento.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse del fondo delle risorse decentrate – anno 2021 - vengono utilizzate nel seguente modo:

| Descrizione | Importo |
|---|------------------|
| Art. 68, c.1 CCNL 21/05/2018 – Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti) | 20.325,47 |
| Art. 68, c.1 CCNL 21/05/2018 – Indennità di comparto (art. 33, c. 4, lett. b e c, CCNOL 22/01/2004) | 4.005,20 |
| Art. 68, c.1 CCNL 21/05/2018 – Incremento indennità personale educativo asili nido (art. 31, c. 7, CCNL 14/09/2000 e art. 6 CCNL 05/10/2001) | == |
| Art. 68, c.1 CCNL 21/05/2018 – Indennità personale ex 8° q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, c. 4, CCNL 06/07/1995) | == |
| Reinquadramento vigili (CCNL 31/3/99) | 73,85 |
| Art. 68, c. 2, lett. a) CCNL 21/05/2018 - Premi correlati alla performance organizzativa | 1.000,00 |
| Art. 68, c. 2, lett. b) CCNL 21/05/2018 - Premi correlati alla performance individuale | 3.308,01 |
| Art. 68, c. 2, lett. c), CCNL 21/05/2018 - Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis, CCNL 21/05/2018 | 360,00 |
| Art. 68, c. 2, lett. d), CCNL 21/05/2018 - Indennità di turno, di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, c.1, CCNL 14/09/2000 | == |
| Art. 68, c. 2, lett. e) CCNL 21/05/2018 - Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, CCNL 21/05/2018 | 3.000,00 |
| Art. 68, c. 2, lett. f.) CCNL 21/05/2018 - Indennità per personale di polizia locale di cui all'art. 56 ter, quater, quinquies, sexies CCNL 21/05/2018 | == |
| Art. 68, c. 2, lett. g) CCNL 21/05/2018 - Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi- entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT | == |
| Art. 68, c. 2, lett. g), CCNL 21/05/2018 - Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - | 3.500,00 |
| Art. 68, c. 2, lett. h), CCNL 21/05/2018 - Compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54, CCNL 14/09/2000 | == |
| Art. 68, c. 2, lett. j) CCNL 21/05/2018 - Differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento) | == |
| Totale | 35.572,53 |

C) Effetti abrogativi impliciti

Nessuno

D) 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

Il Comune di Santa Vittoria d'Alba, in adempimento alle disposizioni dettate dal D. Lgs. 150/2009, ha posto in essere un percorso volto alla riorganizzazione del sistema di valutazione del personale come di seguito sintetizzato:

- con deliberazioni della Giunta Comunale n. 63/2010 e s.m.i. è stato integrato il regolamento degli uffici e dei servizi con una nuova sezione denominata al “*Sistema di valutazione della performance*”, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009. Il sistema prevede le fasce di merito, anche se trattasi di un istituto non obbligatorio per gli Enti Locali della nostra dimensione.
- con Decreto Sindacale è stato nominato il nucleo di valutazione;

L'attività contrattuale è stata improntata al rispetto dei seguenti principi:

- i compensi incentivanti sono correlati ad incrementi della produttività e miglioramento quali - quantitativo dei servizi e/o al mantenimento di livelli quali - quantitativi anche in presenza di riduzione di personale;
- l'erogazione dei “compensi per la produttività” è subordinata al grado di realizzazione complessivo degli obiettivi assegnato al personale dipendente ed alla valutazione individuale della prestazione, effettuati sulla base del vigente sistema permanente di valutazione della performance;
- i compensi per la produttività sono corrisposti soltanto al termine del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi assegnati a ciascun responsabile di Settore in base al Piano degli Obiettivi, approvato ogni anno dalla Giunta Comunale;
- le valutazioni relative alle prestazioni ed ai risultati dei dipendenti sono di competenza del Responsabile di settore nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definite dal sistema di misurazione e valutazione della performance e sotto la supervisione del nucleo di valutazione;
- il nuovo sistema di valutazione adottato dall'Ente è volto ad impedire che l'erogazione dei compensi per produttività avvenga in forma generalizzata e/o sulla base di automatismi comunque denominati.

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

L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 e del CCNL 21/5/2018.

La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema permanente di valutazione e di misurazione in vigore presso l'Ente.

Nell'anno 2021 non sono previste procedure selettive per l'attribuzione di nuove progressioni economiche.

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

. L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente accordo sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione. La verifica del raggiungimento di tali obiettivi di produttività e di qualità viene effettuata dal segretario comunale e dai responsabili dei servizi, titolari di posizione organizzativa. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

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

nessuna

Santa Vittoria d'Alba, 27.12.2021

Il Segretario com.le
F.to (SAPETTI Dott. Fausto)