

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 2019. **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 10/05/2019 Contratto 23/05/2019	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente GHIRARDO Fulvio (Segretario Generale)</p> <p>Componenti TOMBESI Norma (Responsabile Settore Amministrativo); Maccanti Tiziana (istr. dirett. Servizio Personale) –</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</p> <p>Firmatarie del contratto: RSU, FP-CGIL</p>	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Il CCDI 2019 – 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 2019;</p> <p>b) Assegnazione risorse alla progressione economica orizzontale.</p>	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali	Intervento dell'Organo di	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 21/05/2019.

	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 della performance/piano obiettivi 2019-2021, di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, approvato con deliberazione della G. C. n. 14 del 29/01/2019. È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione comprensivo del Piano triennale della trasparenza 2019 - 2021 (ex art. 10 del d.lgs. 33/2013 con deliberazione di G.C. n.13 del 28/01/2019 . 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 2017 in data 06/06/2018.
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 2019

Il _____ 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. 414 del 02/04/2019 e successivi aggiornamenti che si rendessero necessari 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 01.01.2019 per l'importo complessivo di € 9.600,00= 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 € 14.950,00 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:
 - € 2.500,00 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 "Educazione stradale" anno scolastico 2018 - 2019 della Polizia Municipale da assegnarsi a consuntivo dell'attività svolta in base a relazione dal responsabile del Settore Corpo di 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" 2019 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 € 13.800,00, 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 2019 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. 14 del 29/01/2019, 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

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
Art. 68, c.2, CCNL 21/5/18 (Artt. 17, 18) – produttività/performance organizzativa e individuale	34.414,00

Art. 16 CCNL 21/5/18 (Art. 20) – progressioni economiche orizzontali	148.000,00
Art. 16 CCNL 21/5/18 (Art. 20) – progressioni economiche orizzontali da attribuire nel 2019	9.600,00
Art. 23 e 24 CCNL 21/5/18 (Art. 10, 15, 16) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno-festivo	54.970,00
Art. 70-bis CCNL 21/5/18 (Art. 10) – Indennità condizioni di lavoro: indennità di disagio cat. B, maneggio di valori	2.860,00
Art. 70 quinquies CCNL 21/5/18 (Art. 11, 12) – Indennità specifiche responsabilità	15.200,00
Art. 56-sexies (Art. 13) – Indennità di funzione PM	3.300,00
Art. 56-quinquies (Art. 14) – Indennità di servizio esterno PM	2.500,00
Compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (compensi indagine Istat, avvocatura, ecc.)	-
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 1/1/2018	18.982,00
Art. 67, c. 3, lett. a) CCNL 21/5/18 – (Art. 43. L. 449/1997) Sponsorizzazioni, accordi collaborazione, ecc.	1.000,00
Art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 21/5/18 – Recupero evasione ICI	5.000,00
Art. 67, c. 3, lett. h) i) e c. 5 lett. b) – Obiettivi dell'ente, anche di mantenimento	14.950,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	38.000,00
Somme rinviate	-
Totale Fondo 2019	348.776,00

*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 2019 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 2019 – CCDI prevede nuove progressioni economiche per il 2019 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 1/01/2019, definiti nel sopra citato accordo decentrato integrativo 4/4/2019.

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 154/2001 e s.m.i.

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, 15/05/2019

IL RESPONSABILE SETTORE AMMINISTRATIVO
f.to Dr.ssa Norma Tombesi

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
ECONOMICO FINANZIARIO
f.to Dr.ssa Sonia Pantano