



COMUNE DI SAN VITO CHIETINO
(Provincia di Chieti)
Largo Altobelli, 1 - 66038 - San Vito Chietino (CH)
Tel. 0872 61911 – Fax 0872 619150
C.F. 00094240694



RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CCDI ECONOMICO ANNO 2021

MODULO 1: ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVA AGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE.

Data di sottoscrizione	Pre-intesa 26/04/2021 Contratto: in fase di sottoscrizione
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Dott. Jean Dominique Di Felice Componenti: D.ssa Anna Maria Vinciguerra (Resp. Servizi Finanziari), Ing. Corrado Verì (Resp. Settore Tecnico) Antonino Romagnoli (Resp. Settore Programmazione Urbanistica) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL, CISL, UIL-FPL Firmatarie della pre-intesa: CISL, UIL-FPL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2021
Rispetto dell'iter relativo agli adempimenti procedurali ed agli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno La presente Relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa Nel caso l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda, da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.
	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 in ossequio a quanto previsto dall'art. 10, D.lgs. n. 150/2009? Ai sensi dell'art. 169, comma 3 bis del TUEL il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del TUEL ed il Piano della performance di cui all'art. 10 del D.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione/PRO. Con Deliberazione di G.C. n. 54 del 10.06.2021 sono state approvate le risorse finanziarie del PEG 2021/2023 e con successiva Deliberazione di G.C. n. 71 del 23.07.2021 è stato adottato il Piano degli obiettivi 2021. E stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.lgs. n. 150/2009?

		Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 22/03/2021 è stato approvato il Programma triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (P.T.P.C.T. 2021/2023)
		E stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.lgs. n. 150/2009? Sì, per quanto di competenza.
		La Relazione della performance 2020 (riferita all'anno precedente) è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.lgs. n. 150/2009? Sì, in data 28.06.2021 con acquisizione al Prot. 8826.
Eventuali osservazioni		

MODULO 2: ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO (ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITA' CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE, MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE, RISULTATI ATTESI ED ALTRE INFORMAZIONI UTILI).

A. Illustrazione del contratto.

Il contratto è costituito da n. 18 articoli, di seguito elencati:

Art.1 – Composizione delle delegazioni

Art. 2 – Campo di applicazione e durata

Art. 3 – Risorse disponibili

Art. 4 – Utilizzo delle risorse stabili

Art. 5 – Indennità di comparto

Art. 6 – Progressione economica orizzontale

Art. 7 – Utilizzo delle risorse variabili

Art. 8 – Premi incentivanti la performance

Art. 9 – Indennità correlate alle condizioni di lavoro

Art. 10 – Indennità di servizio esterno

Art. 11 - Compenso per specifiche responsabilità

Art. 12 – Indennità di funzione

Art. 13 – Indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale

Art. 14 – Incentivi per funzioni tecniche

Art. 15 – Compensi Istat

Art. 16 – Indennità di Reperibilità

Art. 17 - Compensi per lavoro straordinario

Art. 18 – Clausole finali e di rinvio

Gli articoli di cui sopra sono compatibili con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

B. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse decentrate.

Si riporta, di seguito, un quadro sintetico delle modalità con cui, le risorse decentrate disponibili per l'anno 2021 (totale definitivo € 135.901,61) verranno utilizzate:

Descrizione	Importo
Progressioni orizzontali	35.163,57
Indennità comparto	8.218,08
Compenso specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 1	7.038,48
Compenso specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2	350,00
Indennità di funzione art. 56 sexies	3.500,00
Indennità di rischio	1.800,00
Indennità mancata fruizione riposo settimanale	2.800,00
Maneggio valori	600,00
Reperibilità	290,00
Indennità di servizio esterno art. 56 quinquies	700,00
Compenso performance individuale	25.911,48
Incentivi per funzioni tecniche	35.484,00
Compensi ISTAT	=
Compenso lavoro straordinario	6.046,00
Compenso lavoro straordinario che finanzia Fondo PO	8.000,00
Totale	135.901,61

C. Effetti abrogativi impliciti del contratto.

Il contratto determina l'abrogazione implicita del CCDI economico per l'anno 2020 sottoscritto il 28.09.2020.

D. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza del contratto con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Il contratto è coerente con le norme in materia di meritocrazia e premialità fissate dal D.lgs. n.150/2009, dal CCNL e dalla giurisprudenza contabile.

Le relative previsioni normative hanno infatti trovato regolare attuazione sia nel sistema di misurazione e valutazione della performance del personale, adottato dalla G.C. con delibera n. 124 del 13.12.2018, integrato con delibera di Giunta Comunale n. 18 del 01.03.2021, sia nel CCDILT normativo sottoscritto il 14.01.2019 e sia nel regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

E. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza del contratto con il principio di selettività delle progressioni economiche.

Come innanzi già evidenziato il contratto, per l'anno 2021, non prevede l'attribuzione di nuove PEO.

F. Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto.

I risultati attesi sono quelli previsti nel Piano della Performance annualmente approvato dalla Giunta Comunale che traduce in obiettivi da raggiungere, le linee programmatiche individuate dall'organo di governo dell'Ente.

L'erogazione dei premi connessi alla performance è inscindibilmente legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione adottati, ciò consente, come richiesto dalla normativa vigente, di collegare la spesa di risorse pubbliche esclusivamente laddove si realizzino i presupposti di riconoscimento premiale, così che la spesa sostenuta sia effettivamente e concretamente conseguente ai risultati raggiunti dal personale a seguito ed a conclusione, previa verifica finale, del ciclo di programmazione adottato, in ragione del noto trinomio: risultati conseguiti - utilità prodotta - spesa sostenuta.

G. Altre informazioni ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Si evidenzia che: il D.lgs. 25 maggio 2017 all'art. 23, comma 2, dispone: *“Nelle more di quanto previsto dal comma 1, 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. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato”*.

L'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D.L. 34/2019 dispone: *“Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”*. A tale proposito, nella determinazione provvisoria di quantificazione del Fondo Risorse decentrate – annualità 2021, veniva data evidenza del fatto che tale limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017 del Comune di San Vito Chietino non va adeguato (adeguamento negativo);

In data 27.04.2020 sulla G.U. n. 108 è stato pubblicato il D.M. 17.03.2020 ad oggetto *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, il quale chiarisce che, anche le disposizioni in materia di trattamento economico accessorio contenute nell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, si applicano con la medesima decorrenza definita per il nuovo regime assunzionale (art. 1, c. 2) e cioè dal 20 aprile 2020; nelle premesse detto decreto ministeriale contiene l'importante specificazione secondo cui: *“è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31.12.2018”*, ciò significa che il predetto limite iniziale non è oggetto di riduzione in caso di cessazioni superiori alle assunzioni di personale a tempo indeterminato realizzatesi in vigenza del richiamato art. 33.

Si evidenzia, altresì, che a seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. n. 74/2017, che ha modificato il D.lgs. n. 150/2009 cd. Decreto Brunetta, e della stipula del CCNL Funzioni Locali 21.05.2018, l'ente ha adottato sia il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale e sia il nuovo Sistema di graduazione delle Posizioni Organizzative, rispettivamente con deliberazioni di G.C. n. 124 e n. 125 del 13.12.2018, integrato con delibera di Giunta Comunale n. 18 del 01.03.2021.

Si evidenzia, infine, che sono stati utilizzati gli schemi di relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi di cui alla circolare n.25 del 19 luglio 2012 emanata dal Ministero dell'economia e delle finanze d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica e successivi aggiornamenti.

San Vito Chietino, lì 20.09.2021

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

F.to Jean Dominique Di Felice