



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 2022

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

Data di sottoscrizione		Pre-intesa 19/09/2022 Contratto: in fase di sottoscrizione
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
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, CSA Firmatarie della pre-intesa: CGIL, UIL-FPL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2022
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. 17 del 28.03.2022 sono state approvate le risorse finanziarie del PEG 2022/2024 e con successiva Deliberazione di G.C. n. 49 del 13.05.2022 è stato adottato il Piano degli obiettivi 2022. 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. 35 del

		21/04/2022 è stato approvato il Programma triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (P.T.P.C.T. 2022/2024)
		E stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, c. 8, D.lgs. n. 150/2009? Sì, per quanto di competenza.
		La Relazione della performance 2021 (riferita all'anno precedente) è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.lgs. n. 150/2009? Sì, in data 30.5.2022 con acquisizione al Prot. 7744.
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 2022 (totale definitivo € 138.063,37) verranno utilizzate:

Descrizione	2022
Progressioni orizzontali	35.163,57
Nuova PEO	7.840,00
Indennità comparto	8.218,08
Compenso specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 1	12.500,00
Compenso specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2	350,00
Indennità di funzione art. 56 sexies	2.000,00
Indennità di rischio	1.800,00
Indennità mancata fruizione riposo settimanale	2.800,00
Maneggio valori	600,00
Reperibilità	1.000,00
Indennità di servizio esterno art. 56 quinquies	1.000,00
Compenso performance individuale	20.745,72
Incentivi per funzioni tecniche	30.000,00
Compensi ISTAT	=
Compenso lavoro straordinario	6.046,00
Finanziamento Fondo P.O. (art. 67, comma 2, lrt. G) del CCNL 21/05/2018)	8.000,00
Totale	138.063,37

C. Effetti abrogativi impliciti del contratto.

Il contratto determina l'abrogazione implicita del CCDI economico per l'anno 2021 sottoscritto il 04.10.2021.

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 CCDI 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 2022, 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. Si precisa che nelle prossime annualità si provvederà all'applicazione della scissione tra performance Organizzativa e individuale secondo normativa vigente.

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 2022, n. 27 R.G. n. 300 del 16/09/2022 veniva data evidenza di tale adeguamento per un importo pari ad euro 7.485,84 (calcolato su n. 20 unità per un valore di n. 230 cedolini e di n. 19,17 cedolini medi rispetto all'annualità).

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.

Circa le Risorse art. 67, comma 3, lettera h), CCNL 21.05.2018 (risorse ex art. 15, comma 2, CCNL 01.04.1999) che (ai sensi del comma 4 del medesimo art.67, in sede di contrattazione integrativa le parti possono prevedere, qualora nel bilancio del bilancio dell'Ente dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa) nell'annualità 2022 è stato previsto l'inserimento nella parte Variabile del Fondo di euro 7.868,78, nella misura massima su base annua dell'1,20% del monte salari riferito all'anno 1997 (pari ad euro 655.731,38).

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.

San Vito Chietino, li 03/10/2022

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

Dott. Jean Dominique Di Felice