

Comune di Laconi

Provincia di Oristano

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO ANNO 2020 (articolo 40, comma 3-sexies. D. Lgs. 165/2001)

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relativa agli adempimenti di Legge

Data di sottoscrizione Ipotesi	16/12/2020	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020	
Composizione delegazione trattante	Parte pubblica Responsabili di Servizio: Dr. Luca Murgia; Dott. Massimo Dessanai; Dott.ssa Antonella Melis RSU Francesca Argiolas, Rappresentanti di CGIL, CISL, UIL, presente Salvatore Usai (CISL)	
Soggetti destinatari	Dipendenti del Comune di Laconi non titolari di Posizione Organizzativa	
Materie trattate nel contratto integrativo (descr. sintetica)	a) Quantificazione delle risorse disponibili; b) Distinzione della destinazione delle risorse; c) Riparto delle risorse tra: costo delle progressioni orizzontali, costo dell'indennità di comparto, attribuzione indennità previste dal CCNL, quantificazione parte residua da destinare all'incentivazione della produttività di gruppo	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione dell'organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La certificazione dell'OIV verrà rilasciata e acquisita PRIMA della erogazione di qualsivoglia emolumento.
		Al momento non è stato evidenziato alcun rilievo.
		Il Piano delle Performance relativo al 2020 è stato adottato il 20/05/2020 con delibera G.C. n. 22
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Programma triennale per il contrasto alla corruzione e per la trasparenza e l'integrità (art.11, c.2 del d.lgs) è stato approvato con delibera di G.C. n. 10 del 07/02/2020.
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 e s.m.i.
	La Relazione della performance 2020 sarà predisposta e validata dall'OIV prima dell'erogazione di qualsivoglia emolumento.	
Eventuali osservazioni: l'emergenza COVID, la sostituzione del Responsabile del Servizio Finanziari e l'insediamento della nuova amministrazione il 26.10.2020 hanno comportato uno slittamento dei tempi sul raggiungimento degli obiettivi e in particolare sull'approvazione dei regolamenti e l'impossibilità di approvare il bilancio di previsione 2021/2023 entro il 31.12.2020.		

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto

Il Contratto è fondato sulla normativa vigente e ha come presupposto gli obiettivi delle Performance di cui all'art. 10 D.Lgs 150/2009, per l'anno 2020, adottati il 20/05/2020 con delibera G.C. n. 22, e articolati in:

a) **Obiettivi di performance organizzativa.**

b) **Obiettivi performance individuale.**

Tutti gli obiettivi predisposti sono coerenti con le disposizioni dettate dall'art. 5 comma 2 del D. Lgs. 150/2009 e sono pubblicati nell'apposita sezione del sito www.comune.laconi.or.it "Amministrazione Trasparente".

Gli obiettivi predisposti sono coerenti con quanto previsto dall'art. 37 del CCNL del 22.01.2004 ovvero "La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed b) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali - quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa".

Con la deliberazione n. 66 del 09/12/2020 la Giunta Comunale ha disposto gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica in merito alla parte variabile del fondo incentivante la produttività nel rispetto degli obiettivi fissati e non superiore rispetto all'anno precedente;

Con la determinazioni del Responsabile del Servizio Finanziario n. 653 del 09.12.2020 si è provveduto ad approvare la costituzione del fondo per l'anno 2020.

In data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL 2016-2018 con validità da giorno successivo, il quale prevede tra l'altro il consolidamento delle risorse decentrate riferite all'anno 2017 nella sua parte fissa;

Considerato che l'art.67 del nuovo contratto rubricato "Fondo risorse decentrate: costituzione" prevede: "a decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017 ... confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative ... confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi";

Dato atto che:

- in merito al fondo stesso si evidenzia che per l'anno 2020 ammonta complessivamente a €. 48.246,27 di cui € 35.004,43 di risorse stabili e € 13.241,84 di risorse variabili;
- lo stesso è decurtato di euro 1.934,83 per il rispetto del limite del 2016;

Considerato che dalle risorse stabili del fondo vanno detratti:

- 7.695,64 per costo progressioni orizzontali art. 17 comma 2 lett.b) CCNL 1.04.1999 afferente il 2020;
- 6.170,88 per indennità di comparto anno 2020;

le somme anzidette sono per intero coperte con le risorse stabili.

Appurato che si rispetta quanto previsto dal D. Lgs. n. 75 del 25/05/2017 "legge Madia" che al comma 2 dell'art. 23 stabilisce "... 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....." in quanto la quota di €. 428,87 quali differenziali PEO sul personale in essere al 01/03/2018 corrisponde a maggiori oneri in virtù dell'approvazione del CCNL 2016/2018 approvato il 21/05/2018;

Dato atto che nelle risorse stabili a partire dal 2019 è stato inserito l'incremento di €. 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015 come previsto dal comma 2 lettera a) del CCNL 2016/2018;

Il giorno 16/12/2020 la delegazione trattante approvava l'ipotesi del Contratto Integrativo relativo all'anno 2020 disciplinante la parte economica e oggetto della presente relazione.

SINTESI dei CONTENUTI DELL'IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO

Progressioni orizzontali: somma destinata al finanziamento delle progressioni già in essere	€. 7.695,64
---	--------------------

Indennità di comparto di cui all'art. 33 CCNL del 16.01.2003	€. 6.170,88
Indennità di Rischio art. 70 bis CCNL 21/05/2018	€. 720,00
Indennità di Maneggio Valori art. 70bis CCNL 21/05/2018 e art. 8 CCDI 2018/2020: da corrispondere per l'esercizio delle mansioni di economo comunale: € 1,55 giornaliero per 194 giorni di effettivo esercizio	€. 200,00
Reperibilità	€. 3.000,00
Compenso di cui all'art. 36, comma 2, del ccnl dell'1.4.99 per Ufficiale d'Anagrafe e Stato Civile – dipendente 1 p.time	€. 300,00
Specifiche responsabilità: art.17, comma 2, lett. f) ed I) CCNL; Art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 La misura della indennità di cui trattasi è determinata nel rispetto delle previsioni contenute nel CCDI per il triennio 2018/2020 all'Art. 9	€. 1.800,00
Compensi relativi ad attività particolarmente disagiate ex art.17, comma 2, lett. e): art. 70 bis CCNL 21/05/2018 Al personale che opera in condizioni di disagio a causa della frammentazione dell'orario settimanale per garantire il servizio di tumulazione nei giorni feriali in cui non è previsto il rientro. € 30,00 mensili rapportati al periodo di frammentazione dell'orario di servizio - Dipendenti interessati n° 0	€. 0
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale: art. 68 e art. 69 CCNL 1.04.2001 Trattasi di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione dando atto che l'Art. 6 del CCDI 2016/2018 ha operato la necessaria differenziazione del premio individuale.	€. 19.301,92 I compensi per l'incentivazione della produttività di gruppo, relativi all'anno 2020, verranno attribuiti ai collaboratori previa valutazione del titolare di P.O.,
Compensi legati ai piani di lavoro e di produttività finanziati con le risorse di cui all'art. 15, c. 2 del CCNL del 01.04.1999.	€. 0
Incentivazione di cui all'art 113 del D.Lgs 50/2016.	€5.000,00
Indennità di servizio esterno di vigilanza di cui all'art. 56 – quinquies del CCNL 2016/2018	€ 626,00
Indennità di turno di cui all'art. 23 del CCNL 2016/2018*	€ 1.497,00

* In relazione all'indennità di turno di cui all'art. 23 si dà atto che:

- su richiesta della parte sindacale, considerato che i dipendenti della polizia municipale hanno effettivamente svolto il servizio in turnazione nel periodo estivo (dal 01/06/2020 al 31/08/2020), sulla base di un apposita richiesta avanzata dall'amministrazione comunale al Responsabile del Servizio, che ne ha autorizzato l'esecuzione, la delegazione trattante riconosce lo stanziamento relativo nell'ammontare sopra indicato, fatta salva la sussistenza dei requisiti necessari per la liquidazione della stessa.

Per quanto sopra riportato si ATTESTA che l'Ipotesi di CCDIA 2020:

- è coerente con le previsioni in materia di MERITOCRAZIA e PREMIALITA' di cui al Titolo III del D. Lgs.

150/2009, alle norme del CCNL e in linea con la giurisprudenza contabile;

- Rispetta quanto previsto dal D. Lgs. n. 75 del 25/05/2017 “legge Madia” che al comma 2 dell’art. 23 stabilisce “... 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.....” in quanto la quota di €. 428,87 quali differenziali PEO sul personale in essere al 01/03/2018 corrisponde a maggiori oneri in virtù dell’approvazione del CCNL 2016/2018 approvato il 21/05/2018,;
- Che il risultato atteso dalla sottoscrizione del contratto integrativo in parola è il riconoscimento del merito che i singoli dipendenti hanno dimostrato nel perseguire i principi di economicità, efficienza ed efficacia, raggiungendo gli obiettivi assegnati. Lo strumento con il quale si effettua tale riconoscimento è la corretta distribuzione delle risorse disponibili da effettuare solo previa verifica della realizzazione degli obiettivi di performance individuale e organizzativa a cura dell’OIV che ne rilascerà apposita certificazione. Il trattamento spettante a titolo di salario accessorio sarà diviso per 360 giorni e sarà moltiplicato per i giorni di assenza di malattia. In particolare la decurtazione andrà operata su tutte le indennità del salario accessorio ad eccezione di quelle che sono già corrisposte in funzione della presenza in servizio (es. rischio, disagio, reperibilità, maneggio valori ecc).

Laconi, li 16/12/2020

Il Segretario Comunale
Dott. Luigi Mele

Il Responsabile del Servizio Finanziario
Dott.ssa Antonella Melis