
COMUNE DI SAN PIETRO VERNOTICO
PROVINCIA DI BRINDISI

Modifiche al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennale 2019/2021

Relazione illustrativa

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n.165 del 2001)

Relazione illustrativa

La presente Relazione illustra gli aspetti procedurali ed il contenuto delle modifiche apportate al Contratto Decentrato Integrativo di parte normativa del personale non dirigente (l'Ente non è dotato di dirigenza) relativo al triennio 2019/2021, oltre a contenere le autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge. Illustra inoltre l'articolato delle modifiche al contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, indica le modalità di utilizzo delle risorse ed i risultati attesi in relazione all'utilizzo del Fondo e all'erogazione delle risorse premiali.

Ciò viene effettuato utilizzando la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.07.2012.

Modulo 1 - Scheda 1.1**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione ipotesi		28 dicembre 2021
Periodo temporale di vigenza		1° gennaio - 31 dicembre 2021
Composizione della delegazione trattante		Delegazione trattante di parte pubblica Presidente delegazione trattante parte pubblica: dott. Pierpaolo Tripaldi – Segretario Generale supplente. Componenti delegazione trattante parte pubblica: dott.ssa Fabiola Simone – Funzionario Responsabile del Servizio Finanziario. dott.ssa Addolorata Tafuro – Funzionario Responsabile del Servizio Risorse Umane. Delegazione trattante di parte sindacale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, CISL FP, UIL, CSA Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL - CSA E' stata ammessa alla trattativa anche la RSU (n. 4 componenti eletti). La RSU ha sottoscritto l'ipotesi (N. 4 componenti firmatari).
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Comune di San Pietro Vernotico con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, a tempo pieno o parziale.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Art. 16 CCNL 21.5.2018
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? La presente Relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di controllo interno (Revisore Unico dei Conti). I relativi esiti saranno riportati nella presente sezione, da rielaborarsi prima della sottoscrizione definitiva del contratto integrativo. Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, gli stessi saranno riportati nella presente sezione, da rielaborarsi prima della sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	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? a) Piano della Performance delle Risorse e degli obiettivi 2019/2021 – approvato con Deliberazione di G.C. n. 222/2019; b) Piano della Performance delle Risorse e degli obiettivi 2020/2022 – approvato con Deliberazione di G.C. n. 221/2020; c) Assegnazione PEG per l'esercizio provvisorio Bilancio 2021/2023 – approvato con Deliberazione di G.C. n. 27/2021 e rimodulato con Deliberazione della Giunta comunale n. 91/2021; d) Piano della Performance delle Risorse e degli obiettivi 2021/2023 – approvato con Deliberazione di G.C. n. 161/2021.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. n. 150/2009? Il programma per la trasparenza e l'integrità è stato organicamente inserito (artt. 32 e seguenti) nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, approvato con Deliberazione di G.C. n. 68/2021, esecutiva.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <u>(gli obblighi sono ora previsti dal D. Lgs. n. 33/2013 agli artt. 10 comma 8, 15 comma 1, 18 comma 1 e 20 commi 1 e 2)</u> Gli obblighi di pubblicazione sono stati assolti mediante inserimento dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente" attiva all'interno del sito Istituzionale dell'Ente e vengono aggiornati da ciascuna struttura apicale in ragione dei servizi/procedimenti gestiti.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Ad oggi risulta redatta e validata la Relazione sulla Performance 2018. Le Relazioni sulla Performance 2017, 2019 e 2020 non sono state redatte.

II.2 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)

Il 31.12.2019 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di parte normativa per il triennio 2019-2021, riguardante il personale non dirigente del Comune di San Pietro Vernotico (l'Ente non è dotato di dirigenza).

Il modulo illustra le modifiche al suddetto CCDI proposte alla certificazione ed oggetto della presente Relazione, ai fini della verifica di compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale.

- 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;**

Descrizione finalità istituto contrattuale: La progressione economica orizzontale si sviluppa mediante l'acquisizione, in sequenza, di incrementi economici che si sommano al trattamento tabellare iniziale e ne seguono la medesi-

ma disciplina. La progressione orizzontale è realizzata mediante selezione del personale interessato nei limiti delle risorse finanziarie del fondo che viene costituito espressamente per tale finalità.

Norme di riferimento:

- 1) articolo 16 CCNL Funzioni Locali 21.5.2018
- 2) articolo 23 del D.Lgs. n. 150/2009
- 3) articolo 52 del D.Lgs. n. 165/2001

Modifiche apportate al CCDI triennale 2019/2021: il CCDI triennale 2019/2021, sottoscritto il 31.12.2019, al Capo IV - articoli 24 e 25, disciplina i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali, stabilendo, in particolare, all'art. 24, comma 1, che alle stesse possa accedere una quota limitata di dipendenti, corrispondente ad una percentuale non superiore al 40% dei soggetti aventi titolo a partecipare alla selezione ed all'art. 25 comma 2 lettera c), che “per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione”.

Le modifiche al CCDI triennale 2019/2021 sono le seguenti:

All'articolo 24 comma 1 la percentuale “40%” è sostituita da “50%”;

La modifica si sostanzia nell'elevazione dal 40% al 50% della quota percentuale massima di dipendenti, aventi titolo a partecipare alla selezione, cui è possibile attribuire le progressioni economiche orizzontali secondo le procedure selettive prestabilite dall'Ente nel rispetto del CCNL di comparto 21.5.2018.

L'Aran non si è finora pronunciata sulla clausola contenuta nell'articolo 16, comma 2, del CCNL 21.5.2018, in base alla quale “la progressione economica .. è riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6 (ovvero l'esclusione di coloro che non hanno maturato almeno 24 mesi di anzianità)”. Sulla predetta clausola, che riprende le previsioni dettate dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009, si sono invece espressi il Dipartimento della Funzione Pubblica (ex pluris parere FF.PP. n. 60130 del 10.9.2018) e la Ragioneria Generale dello Stato (da ultimo con la Circolare n. 18 del 28.06.2021, avente ad oggetto la rilevazione al conto annuale 2020), chiarendo che “le progressioni economiche, dovendo riferirsi a quote limitate di personale (e quindi non maggioritarie), non possono interessare più del 50% della platea dei potenziali beneficiari”.

La modifica di che trattasi risulta pertanto rispettosa dell'orientamento assunto sia dal Dipartimento della Funzione Pubblica che dalla Ragioneria Generale dello Stato.

All'articolo 24 il comma 3 viene riformulato come di seguito: “La decorrenza delle progressioni economiche orizzontali è fissata al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto decentrato integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie”;

La modifica cristallizza la scelta dell'Ente di fissare la decorrenza delle progressioni attivate in vigenza del CCDI 2019/2021 al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto decentrato integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto. Tale scelta risulta coerente con il dettato dell'art. 16 comma 7 del CCNL 21.5.2018 e con il parere espresso in merito da Aran nel parere CFL124.

All'articolo 25 comma 2 la lettera c) viene riformulata come di seguito: “c) Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, utilizzando le valutazioni effettuate ai fini dell'attribuzione dei compensi connessi alla performance/indennità di risultato. Nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza”

All'articolo 25 comma 2 la lettera d) viene sostituita dalla seguente: “d) Si tiene conto altresì dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, secondo la metodologia stabilita dal regolamento di cui all'articolo 24 comma 4”.

Le modifiche apportate si sostanziano nell'introduzione di criteri di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali ulteriori rispetto alla valutazione della performance dell'ultimo triennio, che risulta essere l'unico criterio attualmente previsto dal CCDI triennale 2019/2021. Nello specifico vengono introdotti, quali ulteriori criteri di attribuzione della p.e.o., la valutazione dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché le competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

Tali ulteriori criteri risultano coerenti con la previsione contrattuale nazionale contenuta nell'art. 16 comma 3 del CCNL Funzioni Locali 21.5.2021, la quale stabilisce che, ferma restando l'attribuzione delle progressioni economiche in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, è data facoltà agli Enti di tenere eventualmente conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

Il quadro regolatorio dettato dalla contrattazione di secondo livello oggetto della presente Relazione assicura l'attribuzione delle progressioni orizzontali:

1. nel rispetto del limite economico derivante dalla quota di risorse stabili annualmente assegnate a tale istituto per effetto del contratto decentrato
2. in modo selettivo
3. per un numero limitato di dipendenti
4. con le modalità previste dall'apposito Regolamento dell'Ente in corso di approvazione ed in coerenza con i criteri fissati dal CCDI

c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa: Gli effetti abrogativi sono espliciti. Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n.150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Ai fini della corresponsione degli incentivi per la Performance individuale ed organizzativa, l'Ente ha previsto l'applicazione nei confronti di tutto il personale, comprese le Posizioni organizzative, di un rigoroso, complesso e articolato Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance. Detto Sistema è stato, da ultimo, ridisegnato per adeguarlo alle previsioni del CCNL di comparto 21 maggio 2018 e recepito in specifico *Regolamento per la definizione, misurazione e valutazione della performance*, approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 232 del 31.12.2019.

E' esclusa, pertanto, l'erogazione delle premialità sulla base di automatismi e, in ogni caso, con modalità difformi dalla valutazione dei risultati organizzativi e delle prestazioni individuali stabilita dal vigente Sistema di valutazione rispetto agli obiettivi fissati dal Piano della Performance, delle Risorse e degli Obiettivi.

Il Piano della Performance, delle Risorse e degli Obiettivi, la cui predisposizione compete al Segretario Generale, funge infatti da strumento di controllo strategico, di controllo di gestione e di valutazione del personale dipendente.

La coerenza tra la corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa e le previsioni in materia di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali risulta garantita dall'applicazione delle previsioni contenute nel vigente "Sistema di Misurazione e valutazione della performance".

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

Vi è piena coerenza tra l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali disciplinata dal presente CCDI con il principio di selettività, per come fissato dal legislatore e dalla contrattazione nazionale.

Infatti i criteri qui definiti per l'applicazione dell'istituto sono marcatamente selettivi, tenendo conto delle valutazioni degli ultimi tre anni, della esperienza maturata, degli esiti certificati dell'attività formativa. Essi inoltre

limitano il numero dei dipendenti che può beneficiare dell'istituto, il che contribuisce ulteriormente in maniera assai marcata a sottolineare il carattere selettivo dell'istituto, per come regolamentato dal presente contratto.

Il ricorso alla media della valutazione degli ultimi 3 anni garantisce che il periodo di osservazione delle attività svolte dal personale sia sufficientemente lungo per garantire un apprezzamento significativo delle attività svolte.

Il ricorso alla esperienza vuole valorizzare le conoscenze che si sono acquisite sul terreno immediatamente operativo.

Il ricorso agli esiti certificati delle attività di formazione valorizza l'acquisizione/aggiornamento di conoscenze, acquisito sulla base di attività formative in cui i risultati di acquisizione sono stati dimostrati in modo certo

La disciplina sarà completata con lo specifico Regolamento che sarà approvato dalla Giunta comunale, in coerenza con il sistema di valutazione adottato dall'Ente. Sul testo del suddetto Regolamento è stata già esperita l'informazione ai soggetti sindacali ed il confronto con gli stessi, sulla scorta delle previsioni dettate dal CCNL 21 maggio 2018. L'approvazione del Regolamento da parte della Giunta comunale sarà licenziata in subordine alla sottoscrizione delle modifiche al CCDI triennale 2019/2021 oggetto della presente Relazione.

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

Dalla sottoscrizione delle modifiche al contratto sono attesi effetti positivi in termini di stimolo al personale al raggiungimento degli obiettivi assegnati ed al miglioramento dei propri comportamenti in modo da garantire effetti positivi sulle attività svolte.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto: si ritengono sufficienti quelle contenute nelle precedenti lettere da a) a f).

San Pietro Vernotico, lì 30/12/2021.

Il Funzionario Responsabile dell'Area II
dott.ssa Addolorata TAFURO

Firmato digitalmente da

ADDOLORATA TAFURO

O = COMUNE DI SAN
PIETRO VERNOTICO
SerialNumber =
TINIT-TFRDLR70L60119F
C = IT
Data e ora della firma:
30/12/2021 12:26:39