

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2021. **Relazione illustrativa**¹

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 3 dicembre 2021
Periodo temporale di vigenza		Anno 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente - Dirigente con funzioni di coordinamento tecnico-operativo/Dirigente area Affari Generali Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA - RAL e RSU Firmatarie della preintesa (elenco sigle): CGIL FP, UIL-FP, RSU
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Criteri utilizzo risorse decentrate dell'anno 2021; b) modalità di calcolo indennità risultato posizioni organizzative; c) modifica procedure peo 2021; d) revisione indennità.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti (Organo di controllo interno) Nel caso l'Organo di controllo interno (Revisore dei conti) dovesse effettuare rilievi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi per la sottoscrizione definitiva.
	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 Il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è adeguato rispetto ai principi di cui ai titoli II e III del D. Lgs. n. 150/2009. Nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance aggiornato con delibera di Giunta Giunta Unione n. 136 del 21.12.2018 è definito il ciclo di gestione della Performance Organizzativa da valutare in rapporto al raggiungimento degli obiettivi di PEG. L'Unione Valdera rappresenta il Piano della Performance di cui al D. Lgs. n. 150/2009, all'interno del PEG/PDO attraverso un adattamento così come previsto dalla delibera CIVIT n. 121/2010. Il comma 3-bis dell'art. 169 del D. Lgs. n. 267/2000, così come sostituito dall'art. 74, comma 1, n. 18), D Lgs. 23 giugno 2011, n. 118 aggiunto dall'art. 1, comma 1, lett. aa). D. Lgs. 10 agosto 2014, n. 126 prevede che il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance, sono unificati organicamente nel PEG. Per l'anno 2019 il Peg comprensivo del Piano della Performance è stato approvato con deliberazione della Giunta Unione n 69/21 Il piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023 è stato approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione della Giunta

¹ I riferimenti normativi ove non diversamente specificato sono riferiti al CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018

		dell'Unione Valdera n 29/2021.
		L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013 è stato assolto mediante pubblicazione dei relativi dati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009.
		Il Nucleo di Valutazione ha verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PEG/PDO) dell'anno 2020, al quale è collegato il ciclo di gestione della Performance Organizzativa. La stessa procedura sarà seguita per la verifica conclusiva relativa all'anno 2021.
Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è stato adeguato ai principi di cui ai titoli II e III del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., con delibera di Giunta n. 246 del 30/12/2010, approvato nuovamente con la deliberazione di Giunta dell'Unione n. 113 del 27/11/2013 e modificato con la deliberazione di Giunta dell'Unione n. 69 del 24/07/2015, ultima modifica approvata con deliberazione delle Giunta Unione n. 19 del 23.02.2018		

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

La presente Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ha validità per l'anno 2021, si applica a tutto il personale dell'Unione Valdera inquadrato nelle categorie A, B, C e D ed integra, modifica e sostituisce gli articoli corrispondenti del C.C.D.I. triennale 2019/2021 sottoscritto il 19.07.2019.

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili dell'anno 2021.

Sulla base della quantificazione delle risorse decentrate relative all'anno 2021 determinate nell'importo complessivo di € 564.765,28 di cui:

Descrizione	Importo
Importo Unico consolidato	520.849,27
Risorse stabili soggette a limite	6.677,22
Risorse stabili non soggette a limite	19.296,69
Risorse variabili soggette al limite	1.180,50
Risorse variabili non soggette al limite	16.761,60
Totale	564.765,28

Nella parte stabile sono incluse le risorse confluite nel fondo dell'Unione a seguito del trasferimento del personale dai Comuni all'Unione Valdera, e sono state portate in diminuzione le somme riassegnate ai Comuni recedenti dall'Unione o per ricollocazione di personale dall'Unione ai Comuni aderenti, ai sensi dell'art. 1 comma 114 della legge n. 56/2014.

Progressioni Orizzontali. Per l'anno 2021 sono previste nuove peo per un importo massimo di € 20.000,00. Secondo i seguenti criteri:

1. di destinare alle peo, con decorrenza 1.1.2021, la somma di € 20.000,00;
2. di individuare gli aventi diritto nel personale in servizio al 1.1.2021;
3. di dare atto che i requisiti previsti dal CCDI 2019/21 devono essere posseduti al 1.1.2021;
4. di dare atto che il numero dei dipendenti che effettueranno le PEO dovrà essere inferiore al 50% degli aventi diritto;
5. di destinare i resti alle categorie A e B riparametrati sugli aventi diritto.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base di quanto riportato nella preintesa siglata CCDI 2021, le risorse si ipotizza che verranno utilizzate nel seguente modo:

SOMME NON DISPONIBILI (art. 68 comma 1)	2021
Progressioni orizzontali	€ 138.855,83

Indennità di comparto	€ 63.130,46
<i>Totale somme non disponibili</i>	€ 201.986,30
SOMME DISPONIBILI DA DESTINARE	€ 350.618,98
DESTINAZIONE SOMME DISPONIBILI (Art. 68 comma 2)	
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro	€ 9.000,00
Art. 68 c. 2 lette f) e Art. 56-quinquies CCNL del 21.05.2018 - Indennità di servizio esterno	€ 25.000,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di turno.	€ 95.000,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di reperibilità Cesi	€ 7.000,00
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 1 Compensi per specifiche responsabilità categorie B, C e D	€ 9.000,00
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 1 Indennità di Funzione PL	€ 3.800,00
Art. 68 c. 2 lett. j) CCNL 21.05.2018 Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento.	€ 20.000,00
Performance individuale e collettiva	€ 181.818,98
USCITE CONTRATTATE	€ 350.618,98
SPESE A DESTINAZIONE VINCOLATA	
Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ 8.000,00
Art. 68 c. 2 lette g) - ART. 18 c. 1 lett. h) CCNL 21.05.2018 Incentivi spese del giudizio e Art. 43, L. 449/1997 compensi censimento e ISTAT	€ 4.000,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 Incentivazioni per funzioni tecniche	€ 160,00
TOTALE SPESE A DESTINAZIONE VINCOLATA	€ 12.160,00
TOTALE COMPLESSIVO	€ 564.765,28

* I riferimenti normativi ove non diversamente specificato sono riferiti al CCNL sottoscritto in data 21.05.2018

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applicano le disposizioni sulla valutazione dei dipendenti ricomprese all'interno del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ultimo aggiornamento approvato con deliberazione della Giunta n. 19 del 23.02.2018, nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance ultimo aggiornamento approvato con deliberazione della Giunta n. 136 del 21.12.2018. Per l'anno 2021 il Piano della Performance ricompreso nel PEG è stato approvato con deliberazione della Giunta n. 69/2021.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

le parti hanno concordato di:

1. di destinare alle peo, con decorrenza 1.1.2021, la somma di € 20.000,00;
2. di individuare gli aventi diritto nel personale in servizio al 1.1.2021;
3. di dare atto che i requisiti previsti dal CCDI 2019/21 devono essere posseduti al 1.1.2021;
4. di dare atto che il numero dei dipendenti che effettueranno le PEO dovrà essere inferiore al 50% degli aventi diritto;
5. di destinare i resti alle categorie A e B riparametrati sugli aventi diritto.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel DUP 2021 e in particolare :

Generali (standard)

- valorizzare i dipendenti che esprimono maggiore capacità e dedizione, anche incentivando il potenziamento delle competenze professionali, al fine di disporre di risorse umane adeguate a supportare i processi di innovazione e, attraverso questi, il miglioramento dei servizi per i cittadini;
- aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di cambiamento dell'ente, nella consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
- coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone con il miglioramento dei risultati per l'ente. In questo senso, potranno essere destinate una parte delle risorse della produttività generale ad obiettivi mirati, volti a soddisfare le esigenze prioritarie dell'Amministrazione ovvero a conseguire razionalizzazioni effettive della spesa;
- prevedere la possibilità di attivare convenzioni con soggetti pubblici e privati, dirette a fornire ai medesimi, a titolo oneroso, specifici servizi; destinare conseguentemente al "Fondo" parte delle risorse introitate per i servizi suddetti, come previsto dall'Art. 67 comma 3 lett. A del CCNL Relativo al comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21/05/2018.

Specifici

- Gli importi destinati alla performance dovranno essere distribuiti in relazione agli obiettivi coerenti col DUP e contenuti all'interno del PEG 2021. Tali obiettivi dovranno avere i requisiti di misurabilità. Inoltre, le risorse destinate a finanziare le performance dovranno essere distribuite sulla base del sistema di valutazione approvato con delibera GU n. 136 del 21/12/2018;
- perseguire un equilibrato assetto della distribuzione delle risorse tra quelle necessarie a finanziare gli istituti indennitari previsti dal CCNL 21.5.2018 e dal CCDI sottoscritto il 19.7.2019 e quelle destinate a valorizzare il merito e a premiare la produttività individuale e collettiva, la cui erogazione è soggetta a valutazione annuale della performance;
- valorizzare:
 - la performance organizzativa con riferimento a criteri valutativi attinenti all'ente nel suo complesso, ai singoli settori/servizi, al contributo individuale inteso come capacità del singolo di incidere sulla performance della struttura di appartenenza conformemente al sistema di valutazione approvato con delibera GU n. 136 del 21/12/2018;
 - la performance individuale con riferimento a criteri valutativi che prendano in considerazione il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e di comportamenti determinanti ed opportuni per lo svolgimento di compiti legati allo specifico ruolo ricoperto, con possibilità di definire in modo differenziato per categoria contrattuale e/o profilo professionale gli elementi valutativi considerati conformemente al sistema di valutazione approvato con delibera GU n. 136 del 21/12/2018;

inoltre:

- avviare la definizione dei contenuti del nuovo CCDI solo dopo l'entrata in vigore del nuovo CCNL. Continuerà a trovare applicazione ai sensi del comma 3 art. 4 del CCDI 2019-21, il contratto sottoscritto il 19.7.2019.
- la previsione di apposite quote di risorse destinate alle progressioni economiche all'interno delle categorie, da erogare esclusivamente su base selettiva e meritocratica, con decorrenza 1 gennaio 2021, con riferimento alla valutazione della performance per il triennio precedente e da finanziare esclusivamente con risorse stabili, anche mediante recupero delle quote dei differenziali di progressione economica liberate dal personale cessato;
- riformulare l'art. 18 del CCDI sull'attribuzione dell'indennità di funzione al personale di cat. D secondo l'articolazione del comando e/o la complessità organizzativa dello stesso;
- riformulare l'art. 19 del CCDI, in particolare il comma 3, al fine di semplificare il calcolo dell'indennità di retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- riformulare l'allegato A del CCDI in particolare il meccanismo di riassorbimento di cui ai punti 1, 2,3 e 4 delle "modalità di assegnazione delle Peo";
- prevedere anche per l'anno 2021 un incremento di € 0,50 dell'indennità ex art. 10 ed ex art. 17 del CCDI 19/21 per ogni giorno di servizio prestato in zona rossa sia essa a livello comunale o regionale.

- Inserire nel CCDI una clausola generale che, in conformità al parere Aran n. Prot. 4111/18, preveda, ad esclusione dei titolari di posizione organizzativa, che eventuali risorse che, a consuntivo risultino non utilizzate nell'erogazione di trattamenti accessori, possono implementare quelle già destinate ai compensi per la performance individuale e collettiva.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Per gli obiettivi di produttività previsti nel PEG/PDO 2021, a carattere settoriale ed intersettoriale, si rinvia al contenuto degli allegati alla deliberazione della Giunta n. 69/21.

Pontedera 9.12.2021