COMUNE DI TRANI

Provincia di Barletta Andria Trani

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

DELL'ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO 2021

MODULO 1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

scheda 1.1

Data di sottoscrizione		- Preintesa del 24.11.2021 - Contratto del 27.12.2021
Periodo temporale di vigenza		Anno 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): - segretario generale dott. Lazzaro Francesco Angelo - dirigente servizio personale dott. Attolico Alessandro - dirigente Area economico – finanziaria dott. Colucci Vincenza Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI Organizzazioni sindacali (elenco sigle): F.P. C.G.I.L.: C.I.S.L. F.P.: U.I.L. F.P.L.: C.S.A. Regioni - Autonomie Locali:
Soggetti destinatari		Personale dipendente appartenente al comparto enti locali
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		*a)* criteri utilizzo fondo trattamento accessorio 2021 *b)* aggiornamento disposizioni c.c.d.i. in tema di punteggio minimo di accesso alle p.e.o. – valore buono pasto
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.**	È stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti in merito alla costituzione del fondo ed in merito all'accordo economico :il fondo è stato costituito con determinazione 698 del 11.06.2021; il fondo viene rimesso al Collegio dei Revisori unitamente alla preintesa sui criteri di utilizzo.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: nessun rilievo
	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: SI
		È stato adottato il piano per la prevenzione della corruzione e l trasparenza ex legge 190/2012: SI
		Sono stati assolti gli obblighi di trasparenza di cui al d.leg.vo 33/2013: si come da attestazioni OIV
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? si sino al 2020
Eventuali osservazioni: nessuna		

MODULO 2

illustrazione dell'articolato del contratto

Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

- 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

L'accordo da applicazione agli istituti disciplinati dal c.c.d.i. 2019/2021, stipulato il 27.12.2019

L'accordo comporta l'assegnazione di budget di risorse a ciascun dirigente affinchè sia il medesimo a disporne in coerenza con il contratto nazionale e con quello decentrato, ma con ampi spazi di autonomia. Tale principio vale, in particolare, per il sistema delle indennità per il quale ogni dirigente individua i presupposti e dispone il riconoscimento agli aventi diritto entro i canoni contrattuali di riferimento.

L'accordo pur nell'alveo dei noti vincoli di finanza pubblica riferiti al trattamento retributivo del personale ed ai fondi per il trattamento accessorio, ha inteso cogliere le opportunità legislativamente previste di coinvolgere il personale in un percorso virtuoso di miglioramento della performance dell'ente, legando le premialità al conseguimento dei risultati. Trattasi di una sfida, ancorata all'effettivo e dimostrato raggiungimento dei risultati attesi, fondamentale per rafforzare il senso di appartenenza e condivisione dei valori e degli obiettivi strategici dell'amministrazione.

Altro elemento peculiare è relativo alla premialità individuale, sempre più legata alla performance organizzativa e supportata da un meccanismo di selettività e meritocrazia. Allo scopo sono destinate sia risorse di parte stabile, sia di parte variabile derivanti dalle economie delle annualità precedenti.

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

L'assorbimento di risorse stabili con gli istituti fissi e ripetitivi delle p.e.o. e dell'indennità di comparto è inferiore al 50%, sicchè residua un buon margine di manovra per l'impostazione di politiche di incentivazione. Tale margine si presenta prezioso, tenuto conto che i noti limiti di finanza pubblica impediscono l'inserimento di risorse variabili.

Nella annualità 2021 potrà essere previsto il riconoscimento di nuove p.e.o., nei limiti delle risorse liberatesi per effetti di collocamenti a riposo, con un modestissimo incremento di risorse per € 8.000,00 fermo restando il principio di selettività paramentrato al 50% del personale avente diritto. Il riconoscimento è legato al sistema di misurazione della performance individuale, valorizzando il risultato conseguito, nel triennio precedente. La soglia minima di punteggio per l'accesso alla premialità è stata leggermente ridotta da 60 a 55.

il Sistema delle indennità è stato completamente rivisto alla luce delle nuove previsioni del contratto nazionale. A parte gli istituti della turnazione e della reperibilità, le altre indennità decorreranno dalla data di adozione dei provvedimenti di riconoscimento da parte dei dirigenti.

Le risorse variabili, al netto di quelle aventi una specifica fonte di provenienza esterna, ovvero espressa finalizzazione per legge o contratto (incentivi tecnici € 50.000 – fondo avvocatura € 45.000,00, entrambi oggetto di nuova disciplina ai sensi, rispettivamente dell'art. 113 d.leg.vo 50/2016 e del d.l. 90/2014), sono riferite a rimborsi per notifiche fatte ad enti terzi, ai sensi dell'art.67, c.3, lettera C) c.c.n.l.21.05.2018 ; corrispettivi di terzi per celebrazione dei matrimoni civili presso sedi decentrate ai sensi dell'art.67, c.3 lett. A) .

I noti e già citati tetti di spesa al trattamento accessorio del personale non consentono l'inserimento di altre risorse variabili.

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

l'accordo ha valenza per il 2021, limitatamente agli aspetti economici riferiti ai criteri di impiego del fondo. L'aggiornamento della soglia di accesso alle p.e.o. avrà effetto con le attribuzioni aventi decorrenza 01.01.2021. l'aggiornamento del valore del buono pasto avrà effetto dal perfezionamento del contratto

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

l'accordo applica gli istituti premiali previsti dal c.c.n.l., in coerenza con il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale già vigente

d) 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'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

il fondo per le p.e.o. è stato incrementato di € 8.000,00 rispetto al valore ormai fermo dal 2013. E' previsto il riconoscimento di nuove p.e.o. ove consentite dalle disponibilità accertate nel fondo per effetto del collocamento a riposo del personale sino a tutto il 31.12.2020. I riconoscimenti sono legati al sistema di valutazione e assumono carattere selettivo, prevedendo una percentuale del 50% degli aventi diritto La soglia di accesso è stato portta a 55\100.

Sezione III – 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 D.Lgs. 150/2009:

l'accordo contempla adeguate risorse per il nuovo sistema delle indennità, consentendo di valorizzare alcune posizioni lavorative caratterizzate da autonomia e responsabilità. Le condizioni di lavoro che, in quanto differenziate, legittimano riconoscimenti aggiuntivi sono state riviste e ridefinite per superare pregresse previsioni ormai inadeguate. Dopo una lunga rincorsa la gestione dei trattamenti accessori non sarà più caratterizzata da ritardi ponendosi in coerenza con il ciclo della performance e del bilancio

Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

nessuna