



**CITTÀ DI SANT'ELPIDIO A MARE**  
Provincia di Fermo

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**  
**AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER L'ANNUALITÀ ECONOMICA 2021**  
*(Art.40 – comma 3 sexies – del decreto legislativo 30.03.2001, n.165 e successive modifiche ed integrazioni)*

Premessa

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>16.12.2021</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2021</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Parte Pubblica Presidente della delegazione Segretario Generale Componenti Responsabile Servizio Finanziario e del Personale (Firmataria)</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione FP CGIL CISL FP DICCAP/SULPM CSA/CISAL UIL FPL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie FP CGIL FP CISL DICCAP/SULPM (RSU)</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Lavoratori dipendenti non dirigenti in servizio presso l'ente a tempo indeterminato e a tempo determinato
<b>Materie trattate dal CCI (descrizione sintetica)</b>		Regolamentazione dell'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2021 disponibili per la contrattazione integrativa (art.7, comma 4, lett.a) CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, richiamata dal successivo art.8, comma 5 nonché art.8 comma 1).
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	La certificazione positiva dell'Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori), è stata resa ai sensi dell'art.40-bis, comma 1, del decreto legislativo n.165/2001, e successive modifiche ed integrazioni, in data 09.12.2021 (prot.n.30462 in data 11.12.2021). Il documento è allegato alla presente relazione illustrativa
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</b> Sì, con riferimento all'anno 2021 ed al triennio 2021-2023. Con le deliberazioni della Giunta Comunale n.4 del 19.01.2021 e n.21 del 19.02.2021, sono stati approvati PEG e Piano performance per il triennio 2021-2023 ai sensi dell'art.169 del decreto legislativo n.267/2000 e dell'art.10 del decreto legislativo n.150/2009 e successive modifiche ed integrazioni; con deliberazione della Giunta Comunale n.85 del 14.06.2021, PEG e Piano Performance sono stati modificati a seguito del parziale mutamento organizzativo dell'ente disposto con effetto dal 14.06.2021 con la precedente deliberazione n.73 del 26.05.2021
		<b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</b> Sì, con riferimento alle corrispondenti norme del decreto legislativo n.33/2013 e successive modifiche ed integrazioni, all'interno del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2021, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n.39 del 31.03.2021

	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì, con riferimento alle corrispondenti norme del citato decreto legislativo n. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? No, per il 2021 deve essere ancora adottata, non essendo giunto il ciclo della performance a naturale conclusione</p>
<p><b>Osservazioni</b> Atteso che, ai sensi dell'art.14 del D.lgs. n. 150 del 27.10.2009, la valutazione delle prestazioni del personale con funzioni dirigenziali e il controllo strategico, sono attribuite all' "Organismo indipendente di valutazione", e che la CIVIT (oggi A.N.A.C.), con deliberazione n.121/2010, ha precisato che rientra nella discrezionalità del singolo Comune la scelta di costituire o meno l'OIV, l'Amministrazione comunale ha ritenuto di continuare ad avvalersi del "Nucleo di valutazione", di cui all'art. 4, comma 2 lettera g), della Legge 04.03.2009, n.15, al quale compete, tra le altre, secondo il regolamento sull'ordinamento uffici e servizi, la funzione di validazione della Relazione sulla Performance</p>	

**Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del CCI (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 CCI**

<b>PREMESSA</b>	Richiama le fonti contrattuali nazionali e di contratto integrativo normativo a fondamento del CCI
<b>Art.1 Fondo risorse contrattazione integrativa 2021</b>	Le parti prendono atto della consistenza del Fondo delle risorse decentrate per la contrattazione integrativa dell'anno 2021 ("Fondo") soggetto a certificazione da parte dell'Organo di Revisione
<b>Art.2 Integrazione della componente variabile</b>	Le parti verificano favorevolmente la sussistenza delle condizioni per l'integrazione della componente di parte variabile del Fondo di cui all'art.67, comma 4, del CCNL del Comparto Funzioni Locali 21.05.2018 (1,2% monte salari anno 1997), pari ad € 22.937,20.
<b>Art.3 Consistenza e composizione finale del "Fondo"</b>	Le parti danno atto della consistenza e della composizione finale del suindicato Fondo come riportate nella tabella riepilogativa allegata al CCI in cui è anche rappresentato il percorso di adeguamento del limite al trattamento accessorio del personale effettuato ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto legge 30.04.2019, n.34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28.06.2020, n.58, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo delle risorse decentrate per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa. L'adeguamento è stato realizzato aumentando il limite in ragione della previsione di n.02 unità in servizio al 31.12.2021 in più rispetto alle 69 presenti al 31.12.2018 da prendere come base di calcolo.
<b>Art.4 Accordo annuale utilizzo risorse contrattazione integrativa anno 2021</b>	Contiene lo specifico accordo raggiunto per l'annualità economica 2021. Esso tiene conto degli impieghi delle risorse del fondo contrattazione decentrata destinati a remunerare istituti contrattuali comunque obbligatori non soggetti o non più assoggettabili a negoziazione delle parti per il corrente anno 2021. Definisce, quindi, gli impieghi di cui è ancora possibile disporre destinando alle progressioni economiche orizzontali del personale anno 2021 risorse per € 13.500,00. Ne dispone il riparto fra le diverse categorie di inquadramento contrattuale, fermo restando il limite del 50% per gli avanzamenti del personale avente diritto. Destina, altresì, risorse per la remunerazione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70 – quinquies, comma 2, lett.a) del CCNL del 21.05.2018 (già art.17, comma 2, lett.f), CCNL 01.04.1999) per € 12.600,00, alla remunerazione della performance organizzativa € 2.009,39 e a quella della performance individuale per parte stabile € 3.120,31. Le risorse per premiare la performance organizzativa rappresentano il 15% di quelle totalmente dirette a premiare la performance del personale. L'accordo regola specificamente come sopra descritto la somma complessiva di € 31.229,70 su un fondo di € 300.896,38. Sono, altresì, riportate le regole per la distribuzione delle risorse destinate nel CCI.
<b>Dichiarazioni congiunte</b>	Le parti convengono, infine, sull'inserimento delle seguenti "Dichiarazioni congiunte" su modi e tempi di applicazione degli istituti contrattuali anche con valore interpretativo: <b>Dichiarazione congiunta n.1</b> Le parti, in considerazione del fatto che, sia la costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2021 sia la sottoscrizione dell'accordo di effettivo utilizzo, sono venute a compimento in fine d'anno, prendono atto dell'oggettiva impossibilità di dare completa realizzazione a quegli istituti del CCNL del 21.05.2018 e del CCI 2019-2021 la cui applicazione richiede l'adozione di specifici atti normativi e/o gestionali in massima parte realizzati in tempi troppo recenti. Concordano, quindi, in un rinvio in merito che comprende anche l'attuazione della maggiorazione del premio individuale di cui all'art.69 del CCNL del 21.05.2018 e di cui all'art.6 del CCI 2019-2021. <b>Dichiarazione congiunta n.2</b> In relazione all'indennità per specifiche responsabilità di cui all' art.70–quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.2018 (già art.17, comma 2, lett.f, CCNL 01.04.1999), le parti chiariscono che i valori minimi e massimi stabiliti dall'art.9 del CCI 2019-2021 per le singole fasce descrittive dei contenuti delle responsabilità cui è riconnesso il compenso, in caso di insufficienza del budget assegnato a ciascun area, dovranno essere riproporzionati salvaguardando comunque la differenziazione voluta dalla norma. <b>Dichiarazione congiunta n.3</b> Le parti si impegnano ad attivare nella prossima sessione negoziale l'inserimento fra gli istituti contrattuali dell'indennità di funzione oggi prevista dall'art 56-sexies del CCNL del Comparto

Funzioni Locali del 21.05.2018 tenuto comunque conto dell'evoluzione della contrattazione nazionale in materia e dei limiti che ne potranno derivare.

#### b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2021 è stato costituito ai sensi dell'art.67 del CCNL del comparto Funzioni Locali del 21.05.2018 con determinazione del Responsabile del servizio finanziario e del personale n.217-1528 del 03.12.2021.

#### Fondo risorse decentrate 2021 – Sintesi costituzione

Risorse stabili	€ 284.332,15
Risorse variabili	€ 106.776,84
<b>Decurtazioni</b>	
Art.1, comma 456, legge n.143/2013	€ 67.702,04
Art.23, comma 2, decreto legislativo n.75/2017 – Limite adeguato al 2018 ai sensi dell'art.33, comma 2, D.L. n.34/2019	€ 22.510,57
<b>Importo fondo</b>	<b>€ 300.896,39</b>

L'individuazione delle risorse del fondo risorse decentrate 2021 con impieghi già destinati, è desumibile dalla seguente tabella:

Descrizione	Importi
1.Differenziali progressioni economiche	€ 124.329,00
2.Indennità comparto quota fondo	€ 33.186,47
3.Indennità personale ex VIII, q.f.	€ 774,67
4. Indennità condizioni lavoro (art.70 – bis del CCNL 21.05.2018) – componenti “rischio” e “maneggio valori”	€ 4.000,00 (P)
5.Indennità di turno	€ 22.260,00 (P)
6.Indennità di reperibilità	€ 500,00 (P)
7. Indennità per specifiche responsabilità (art.70 –quinquies, comma 2, lett.a) del CCNL 21.05.2018) – già art.17, comma 2, lett.i), CCNL 01.04.1999)	€ 350,00
<b>Primo importo complessivo</b>	<b>€ 185.400,41</b>
8. Quote per incentivi funzioni tecniche di cui all'art.113 del decreto legislativo n.50/2016	€ 20.000,00
9.Quote per incentivi alla progettazione ad esaurimento di cui all'art.92, commi 5-6 del decreto legislativo n.163/2006	€ 0,00
10. Altre disposizioni di legge	€
	14.000,00
11. Messaggi notificatori	€ 1.000,00
12. Istat	€ 5.000,00
13. Quota recupero IMU/TARI (art.1, comma 1091, legge n.145/2018	€ 12.000,00
14. PL – incentivi Codice della Strada ( art. 56-quater, comma 1, lett.c), del CCNL del 21.05.2018, -art.67, comma 5, lett.b))	€ 22.000,00
15. Premi di performance individuale (art.68, comma 2, lett.b) del CCNL del 21.05.2018)	€ 8.266,27
17. Indennità di servizio esterno (art. 56 –quinquies, del CCNL 21.05.2018)	€ 2.000,00
<b>Secondo importo complessivo</b>	<b>€ 84.266,27</b>

N.B. Utilizzi da parte stabile voci 1-7 della tabella per un importo complessivo di € 185.400,41 a carico di € 216.630,11.  
(P) Previsione

Nella seguente tabella sono, invece, descritti gli impieghi descritti con il CCI 2021

Descrizione	Importi
18. Progressione economica orizzontale (PEO) anno 2021 (art.16 del CCNL del 21.05.2018)	€ 13.500,00
10.Indennità per specifiche responsabilità (Art.70–quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.2018) – già art.17, comma 2, lett.f, CCNL 01.04.1999)	€ 12.600,00
20. Premi di performance organizzativa (art.68, comma 2, lett.a) del CCNL del 21.05.2018	€ 2.009,39
21. Premi di performance individuale (art.68, comma 2, lett.b) del CCNL del 21.05.2018	€ 3.120,31
<b>Importo complessivo</b>	<b>€ 31.229,70</b>

Nota: La parte prevalente delle risorse variabili (= € 84.266,27) è attribuita agli incentivi al personale e ai premi alla performance individuale in misura superiore al 30%

#### e) effetti abrogativi impliciti

il CCI non determina effetti abrogativi impliciti

#### d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni, pur a contenuto limitato, sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità poiché in accordo con quelle, altrettanto coerenti, stabilite nei contratti decentrati normativi applicati fino al normativo 2019-2021

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

Per l'anno di riferimento del CCI è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali. Il principio di selettività è garantito dall'adozione di specifici criteri già presente nel CCI 2017 e ribadita nel CCI normativo 2019-2021 nonchè dall'adozione di apposito regolamento. Il CCI 2021, inoltre, ribadisce il limite del 50% degli aventi diritto per il conseguimento delle posizioni in progressione.

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

L'erogazione delle somme specificamente destinate ai premi di performance del personale è collegata al raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano performance ed ai conseguenti e correlati incrementi di produttività e di miglioramento dei servizi. I risultati di incremento/miglioramento richiesti ed attesi, particolarmente improntati alla gestione dell'emergenza sanitaria in atto e alla migliore convivenza possibile con la stessa, riguardano i seguenti ambiti:

- Digitalizzazione e semplificazione dei processi;
- Innovazione nell'offerta dei servizi pubblici;
- Qualità della vita e sicurezza.

**g) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Sant'Elpidio a Mare, 17.12.2021



RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO E DEL PERSONALE  
DOTT. TOMMASO D'ERRICO