

COMUNE DI VALMACCA

PROVINCIA ALESSANDRIA

Relazione Illustrativa e Tecnico-Finanziaria al Contratto Decentrato Integrativo, Parte Normativa 2023/2025 ed Economica Anno 2023

(Art.40 c. 3-sexies DLGS n. 165/2001)

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

Data di sottoscrizione	Pre-intesa 19/06/2023 RELATIVA ALL'IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI VALMACCA PER IL TRIENNIO 2023-2025
Periodo temporale di vigenza	Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi. Triennio 2023-2025 parte normativa Annualità economica 2023
Composizione della delegazione trattante	1. Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): - Presidente: D.ssa Giovanna Sutura - Segretario Comunale 2. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): - Rappresentanza Sindacale Unitaria R.S.U. Dr. Enrico Bovio - Organizzazioni sindacali Territoriali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): • C.G.I.L. FP; • C.I.S.L. – FP; • U.I.L. FLP; • CSA Regioni e Autonomie Locali; 3. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP-CGIL Sig. Astengo Walter
Soggetti destinatari	Personale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, non dirigente del comparto Funzioni Locali.
Materie trattate dal contratto integrativo parte normativa (descrizione sintetica)	>Introduzione, ambito di applicazione e vigenza; >Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale; >Indennità per le condizioni di lavoro (Disagio, Rischio e

		Maneggio valori); >La disciplina del turno; >L'indennità di servizio esterno; >Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree non destinatari degli incarichi di Elevata Qualificazione; >Incentivazione per specifiche disposizioni di legge; >Ripartizione del fondo per le risorse decentrate; >Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo.
Materie trattate dal contratto integrativo parte economica (descrizione sintetica)		Utilizzo delle risorse finanziarie del fondo delle risorse decentrate per l'anno di riferimento.
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 dell'Organo di controllo interno? No, essendo la presente relazione riferita alla pre-intesa è, quindi, propedeutica al parere dell'organo interno. In fase di sottoscrizione definitiva dell'accordo verrà inserita la certificazione del predetto organo acquisita sulla presente relazione.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della 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? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Ai sensi 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 gli obiettivi/piano performance sono inseriti come specifica sezione del PIAO. Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 27/03/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2023/2025.

		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs.33/2013 del d.lgs. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 11, comma 2 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009) e, pertanto, non sono obbligati all'adozione del Programma triennale per la trasparenza. Ai sensi 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza risulta inserito come specifica sezione del PIAO. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 27/03/2023 è stato approvato la sottosezione di programmazione: 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza". del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2023/2025. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? L'art.11 è stato abrogato e sostituito dal D.Lgs. n. 33/2013. Tutti gli obblighi di pubblicazione vengono regolarmente rispettati con l'inserimento dei relativi dati nella sezione "Amministrazione Trasparente" La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Il Nucleo di Valutazione redige annualmente le rilevazioni finali sul raggiungimento degli obiettivi previsti nel PIAO.
Eventuali osservazioni		

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 normativo

La pre-intesa ha avuto per oggetto la disciplina decentrata integrativa normativa degli istituti contrattuali ai sensi del CCNL del 16.11.2022 attualmente vigente, ai sensi dell'art. 7 dello stesso, il CCDI normativo che si allega alla presente relazione avrà validità fino al nuovo CCNL e potrà essere oggetto di revisione, integrazione o interpretazione autentica su richiesta di una delle parti negoziali.

La pre-intesa sottoscritta in data 19/06/2023 è strutturata come segue:

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I Disposizioni Generali

Art. 1 Quadro normativo e contrattuale

Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I Nuovo sistema di classificazione

Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree

Art. 6 La disciplina delle progressioni verticali tra le aree speciali

Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 7 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

Capo III Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione

Art. 8 Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni

Art. 9 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 10 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Art. 11 Reperibilità

Art. 12 Turnazioni

Art. 13 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

Art. 14 Lavoro straordinario e Banca delle ore

Art. 15 Flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 16 Orario multiperiodale

Art. 17 Servizio mensa e buono pasto

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I Risorse e Premialità

Art. 18 Quantificazione delle risorse

Art. 19 Strumenti di premialità

Art. 20 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

CAPO II Performance organizzativa e individuale

Art. 21 Premio correlato alla performance organizzativa

Art. 22 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

CAPO III Disciplina delle indennità

Art. 23 Principi generali

Art. 24 Indennità condizioni di lavoro

Art. 25 Indennità per specifiche responsabilità

CAPO IV Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 26 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 27 Welfare integrativo

QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

TITOLO VI Disposizioni Finali

Art. 28 Salute e sicurezza sul lavoro

Art. 29 Innovazioni tecnologiche

Art. 30 Disposizioni finali

Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo economico

Il contratto decentrato integrativo economico ha disciplinato l'utilizzo del fondo del salario accessorio, andando a quantificare le risorse assegnate per l'anno di riferimento ai singoli istituti contrattuali, che di norma vengono discusse annualmente.

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno di riferimento vengono erogate sulla base delle destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, poi sulla base degli istituti variabili legati a peculiari attività che si prevede vengano svolte nell'anno di riferimento, infine la parte di risorse residuali vengono destinate a finanziare la performance.

Pertanto sulla base dei criteri di cui all'accordo le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 Progressioni economiche orizzontali	12.651,95
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 Progressioni contrattate nell'anno (differenziali stipendiali)	1.600,00
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004 Indennità di comparto.	1.487,88
Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 Premi collegati alla performance organizzativa	1.000,00
Art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Premi collegati alla performance individuale e progetti	1.000,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, disagio	1.806,00
Art. 80 c. 2 lett. k) CCNL 2022, art. 82 c. 2, Attuazione dei piani welfare	1.500,00
Totale	21.045,83

c) 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 applica il **Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance**, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 19/06/2020 e s.m.i. e deliberazione G.C. 13 del 30/01/2023;

Viene inoltre rispettato quanto disposto dall'art. 80 c.3 del CCNL 2022 ai sensi del quale la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche selettive per l'anno di riferimento i cui beneficiari non superano complessivamente il 50% degli idonei.

e) 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 piano degli obiettivi dell'anno di riferimento ci si attende un incremento della produttività del personale.

I risultati attesi dalla sottoscrizione del CCDI sono volti al miglioramento della qualità dei servizi offerti al cittadino, all'incremento delle competenze professionali e alla valorizzazione dei risultati organizzativi ed individuali. In particolare, lo stanziamento delle somme dedicato al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività, permetteranno l'attuazione dei programmi ritenuti maggiormente strategici per l'amministrazione, migliorando le azioni dell'ente in termini di efficienza e efficacia, come dal P.E.G. e dal piano delle performance.

Valmacca, lì 26/06/2023

Il Segretario Comunale
D.ssa Giovanna Sutera

