

COMUNE DI VALMACCA

PROVINCIA ALESSANDRIA

Relazione Illustrativa e Tecnico-Finanziaria al Contratto Decentrato Integrativo per l'annualità economica 2024

(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 26/07/2024 RELATIVA ALL'IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI VALMACCA PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2024
Periodo temporale di vigenza	Annualità economica 2024
Composizione della delegazione trattante	1. Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): - Presidente: Dott. Enrico Bovio – Vice Segretario Comunale 2. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): - Rappresentanza Sindacale Unitaria R.S.U. Dott. 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. Marco Maggio
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 economica (descrizione sintetica)	Utilizzo delle risorse finanziarie del fondo delle risorse decentrate per l'anno di riferimento. Progressioni economiche all'interno delle aree.

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. 27 del 08/04/2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2024/2026.
		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. 9 del 29/01/2024 è stato approvato la sottosezione di programmazione: 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza". del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2024/2026.
		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

Si prende atto che:

- in data 19/07/2023 è stato siglato il contratto collettivo integrativo parte normativa per il triennio 2023-2025;
- con determinazione del responsabile del servizio personale n. 7 del 27/05/2024, è stata costituita la parte stabile del fondo per l'anno 2024 per un importo di euro 18.811,93 e per la parte variabile per un importo di euro 7.918,82 come previsto dall'articolo 79 del CCNL 2019/2021;
- la Giunta Comunale con deliberazione n. 44 del 27/05/2024, ha impartito alla delegazione trattante di parte datoriale le direttive ai fini della contrattazione collettiva integrativa per l'anno 2024, sussistendo nel bilancio dell'Ente la relativa capacità di spesa;
- la pre-intesa sottoscritta in data 26/07/2024, ha concordato quanto segue:
 - o di destinare le risorse stabili, al netto di quelle necessarie per corrispondere i differenziali delle progressioni economiche effettuate negli anni precedenti, di quelle necessarie per corrispondere le quote dell'indennità di comparto a carico del fondo e delle somme necessarie al pagamento dell'assegno ad personam riassorbibile relativo al differenziale economico in godimento superiore a seguito di nuovo inquadramento per progressione verticale, alle progressioni economiche orizzontali su aree professionali per l'anno 2024;
 - o di destinare le somme necessarie al pagamento dell'indennità correlate alle condizioni di lavoro;
 - o di destinare le somme necessarie al pagamento degli incentivi per specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche);
 - o di destinare le somme necessarie per l'attuazione dei piani welfare;
 - o per la parte residua, al trattamento collegato alla performance con i criteri di cui al CDI 2023/2025 e secondo le modalità previste dal vigente sistema di valutazione della performance.

La pre-intesa sottoscritta in data 26/07/2024 è strutturata come segue:

Art. 1 Ambito di applicazione e durata

COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

Art. 2 Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 79 C.C.N.L. 16.11.2022)

UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

Art. 3 Finanziamento degli istituti stabili
Art. 4 Finanziamento degli istituti variabili
Art. 5 Criteri e modalità per l'utilizzo del Fondo
Art. 6 Norme transitorie e 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. 78 c. 3 CCNL 2022 Progressioni economiche orizzontali storiche	10.977,57
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 Progressioni contrattate nell'anno (differenziali stipendiali)	650,00
Art. 15 c. 3 CCNL 2022 Assegno ad personam riassorbibile relativo al differenziale economico in godimento superiore a seguito di nuovo inquadramento per progressione verticale	1.562,87
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004 Indennità di comparto	1.553,76
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	1.500,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, disagio	1.512,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche	3.000,00
Art. 80 c. 2 lett. k) CCNL 2022, art. 82 c. 2 Attuazione dei piani welfare	1.500,00
Totale	23.256,20

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 01/08/2024

Il Vice Segretario Comunale

Dott. Enrico Bovio

Bovio Enrico

