COMUNE DI SANTA VITTORIA D'ALBA

(Provincia di CUNEO)

Contratto collettivo decentrato integrativo in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2024. **Relazione illustrativa** (art. 40, comma 3 sexies, D.Lgs. n. 165 del 2001 e circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012)

L'art.. 40 del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165, comma 3 – sexies e l'art. 8 comma 6 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, prevedono che a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigano una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli Organi di controllo di cui all'art. 40 bis, C. 1, stesso Decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di intesa con il dipartimento della funzione pubblica.

La relazione illustrativa è composta da due distinti moduli:

I. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda 1.1)
II. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili (Scheda 2.1)

Modulo 1 – Scheda 1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di Legge -

Data di sottoscrizione	Pre-intesa 19/11/2024 Contratto 03.12.2021
Periodo temporale di vigenza	Anno 2024
Composizione della delegazione trattante	La delegazione trattante è composta: **per la parte Pubblica:** Segretario comunale- NARDI Dott. Massimo **per la parte sindacale:** - Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA Regioni ed Autonomie Locali. - Organizz. sindacali presenti: FP-CGIL: De Conti Luca CISL-FP: Di Steffano Maurizio
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2024 con le regole previste dal contratto decentrato in essere

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.**	Si, certificazione del revisore dei conti in data 21.11.2024 verbale n. 52
		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 dal d.lgs. 150/2009? SI
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità? **SI**
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione degli atti relativi alla contrattazione decentrata? Sì, per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV? La Relazione sulla performance è stata validata dal Nucleo di valutazione sulla base di quanto disposto dal Regolamento degli uffici e dei servizi, nell'apposita sezione *"Sistema di valutazione della performance".* L'Ente Locale nel proprio regolamento di organizzazione ha costituito un nucleo di valutazione per tutte le verifiche e le valutazioni. Il nucleo di valutazione, tra l'altro, verifica la congruenza tra i risultati ottenuti e gi obiettivi prefissati; monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione ed elabora una relazione annua sullo stesso.
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 - Scheda 2.1 - 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**, 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

Contratto integrativo economico: suddivisione del fondo delle risorse decentrate – anno 2024

Tale fondo è stato costituito con determinazione del settore personale n. 27 del 29/10/2024 e in conformità agli indirizzi della Giunta Comunale con deliberazione n. 72 del 22/10/2024 e con le modalità previste dal CCNL 16/11/2022 Comparto Funzioni Locali – Personale non Dirigente.

Le disposizioni del contratto integrativo economico sono state valutate nel rispetto di:

- vincoli legislativi in materia di spesa del personale previsti dall'art. 1, c. 557, L. 296/2006 così come integrata dall'art. 3, c. 120, L. 244/2007;
- vincoli legislativi in materia di limiti finanziari sulla costituzione del fondo delle risorse decentrate:
  - art. 9, c. 2 bis, D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, novellato dalla legge 147/2013, che storicizza, a decorrere dal 1° gennaio 2015, le riduzioni delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio operate nel periodo 2011/2014;

- dall'art. 23, c. 2, D.Lgs. 25.05.2017 n. 75 che stabilisce che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, c. 2, D.Lgs. 30.03.2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016";

- vincoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti;

Inoltre è stato preso atto dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (c.d. decreto «crescita») e in particolare della previsione contenuta nell' ultimo periodo del comma 2, che modifica la modalità di calcolo del tetto al salario accessorio introdotto dall' articolo 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017;
Rilevato:

- che il numero di dipendenti a tempo indeterminato, di qualifica non dirigenziale in servizio al 31/12/2018 (rapportato alla percentuale di part time) è di 7 unità e che la previsione dei cedolini che verranno emanati al 31/12/2024, come da indicazioni fornite con nota RGS n. 179877 del 01/09/2020 e n. 12454 del 15/01/2021 sarà di 7,8333 unità;

- che pertanto è possibile adeguare «in aumento» il limite iniziale di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017;

- che il limite determinato nel suo originario importo di € 102.382,56 (compresa la quota per lavoro straordinario), agli atti viene incrementato di €. 3.495,78 corrispondente alla quota incremento del Fondo risorse decentrate del personale, congelando e non incrementando il fondo Posizioni Organizzative/Elevate Qualificazioni (che sarebbe pari ad € 8.676,16), individuando in € 105.878,34 il nuovo limite, così determinato:

LIMITE 2016 (risorse soggette al limite) (compreso straordinario)	**102.382,56**
Fondo Risorse Decentrate 2018	29.369,27
Risorse P.O. 2018	72.875,00
Totale 2018	**102.244,27**
n. dipendenti al 31/12/2018	7,00
Quota media annua 2018	14.606,32
n. dipendenti presunti al 31/12/2024	7,8333
differenziale dotazione	0,8333
Incremento totale	**12.171,94**
Di cui quota dipendenti	3.495,78
Di cui quota P.O/E.Q. (quota congelata)	8.676,16
Determinazione nuovo limite (adeguato all'aumento di personale):	
Fondo Risorse Decentrate 2024 (29.369,27+3.495,78)	32.865,05
Limite risorse per Elevate Qualificazioni (originario importo)	72.875,00
Fondo lavoro straordinario	138,29
Totale nuovo limite (adeguato all'aumento di personale)	**105.878,34**

- che, in ogni caso, a conclusione dell'anno di riferimento, così come previsto dalla nota RGS n. 179877 del 01/09/2020, e a seguito delle verifiche operate a consuntivo, l'adeguamento del limite in aumento dovrà essere operato su basi certe e che verranno in ogni caso effettuati i necessari adeguamenti compensativi.

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse del fondo delle risorse decentrate – anno 2024 - vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
art. 80, c. 1, CCNL 16/11/2022-Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	17.909,47
Art. 80 C. 1 CCNL 16/11/2022)-Indennità di comparto (quota a carico fondo)	4.134,45
art. 80, c. 2, lett. j), CCNL 16/11/2022-Differenziali stipendiali acquisiti in anni precedenti -	3.200,00
art. 80, c. 2, lett. a), CCNL 16/11/2022 - Premi correlati alla performance organizzativa	==
art. 80, c. 2, lett. b), CCNL 16/11/2022 -Premi correlati alla performance individuale	5.038,43
art. 80, c. 2, lett. c), CCNL 16/11/2022 -Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis, CCNL 21/05/2018 (disagiate, esposte a rischi, maneggio valori)	550,00
art. 80, c. 2, lett. d), CCNL 16/11/2022-Indennità di turno, di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, c.1, CCNL 14/09/2000	==
art. 80, c. 2, lett. e), CCNL 16/11/2022-Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 quinquies, CCNL 16/11/2022	6.000,00
art. 80, c. 2, lett. f), CCNL 16/11/2022-Indennità per personale di polizia locale	==
art. 80, c. 2, lett. g), CCNL 16/11/2022-Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi	4.000,00
art. 80, c. 2, lett. h), CCNL 16/11/2022-Compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54, CCNL 14/09/2000	==
art. 80, c. 2, lett. j), CCNL 16/11/2022-Differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	3.200,00
Totale	**44.032,35**

B) Effetti abrogativi impliciti

Nessuno

C) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premialità* ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Il Comune di Santa Vittoria d'Alba, in adempimento alle disposizioni dettate dal D. Lgs. 150/2009 ha approvato un "*Sistema di valutazione della performance*", in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

L'attività contrattuale è stata improntata al rispetto dei seguenti principi:

- i compensi incentivanti sono correlati ad incrementi della produttività e miglioramento quali - quantitativo dei servizi e/o al mantenimento di livelli quali - quantitativi anche in presenza di riduzione di personale;

- l'erogazione dei "compensi per la produttività" è subordinata al grado di realizzazione complessivo degli obiettivi assegnato al personale dipendente ed alla valutazione individuale della prestazione, effettuati sulla base del vigente sistema permanente di valutazione della performance;

- i compensi per la produttività sono corrisposti soltanto al termine del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi assegnati a ciascun responsabile di Settore in base al Piano degli Obiettivi, approvato ogni anno dalla Giunta Comunale;

- le valutazioni relative alle prestazioni ed ai risultati dei dipendenti sono di competenza del Responsabile di settore nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definite dal sistema di misurazione e valutazione della performance e sotto la supervisione del nucleo di valutazione;

- il nuovo sistema di valutazione adottato dall'Ente è volto ad impedire che l'erogazione dei compensi per produttività avvenga in forma generalizzata e/o sulla base di automatismi comunque denominati.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività dei "differenziali stipendiali"*

L'istituto della progressione economica all'interno delle aree, mediante l'attribuzione dei c.d. "differenziali stipendiali" si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, dal CCNL 16/11/2022 e dal CCDI 2023/2025.

I "differenziali stipendiali" all'interno delle aree sono attribuiti in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema permanente di valutazione e di misurazione in vigore presso l'Ente.

Nell'anno 2024 sono previste procedure selettive per l'attribuzione di nuovi "differenziali stipendiali".

E) Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente accordo sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione. La verifica del raggiungimento di tali obiettivi di produttività e di qualità viene effettuata dal segretario comunale e dai responsabili dei servizi, titolari di posizione organizzativa. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

F) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

nessuna

Santa Vittoria d'Alba, 26.11.2024

Il Segretario com.le

F.to (NARDI Dott. Massimo)