

COMUNE DI PIASCO  
Provincia di Cuneo

Relazione illustrativa  
al contratto integrativo anno 2023

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt.7-8-9 del CCNL 21/5/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2021. Relazione illustrativa.

**Modulo 1 - Scheda 1.1** illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		Anno 2023
Composizione della delegazione trattante		<p><b>Parte Pubblica</b> (ruoli/qualifiche ricoperti): Vice-Segretario Comunale Dott.ssa MONGE ROFFARELLO Chiara.          Responsabile Finanziario Dott.ssa Garino Daniela          Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, FIADEL-CSA Regioni e autonomie locali,          Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL-FP.  <b>RSU</b>: sig.ra Picco Eliana          Firmatarie pre-intesa: CISL-FP          Firmatarie contratto: VICE-SEGRETARIO COMUNALE, RSU, FP-CISL</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2023
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>Non è stata acquisita la certificazione dell'Organo di Controllo Interno in quanto non costituito.  <b>E' stato acquisito il parere del Revisore dei Conti verbale n. 14 in data 5.12.2023 prot. n. 7718</b></p>
		Nel caso l'Organo di Controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?  <b>Il Piano della performance è stato adottato e approvato con deliberazione G.C. n. 38 in data 1.06.2023</b></p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?  <b>Gli obblighi in materia di trasparenza e integrità sono stati assolti con l'adozione del Piao (deliberazione G.C. n.19 del 28/03/2023, in particolare allegati 5 e 6)</b></p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?  <b>L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale.</b></p>
		<p>La Relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs n. 150/2009?  <b>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art.14, comma 6 (art:16 del D.Lgs. n. 150/2009)</b></p>

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

I. CAMPO DI APPLICAZIONE

Personale non dirigente.

II. TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Periodo di vigenza 1/1/2023 – 31/12/2025 parte normativa - 01/01/2023-31/12/2023 parte economica

III. COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE, PER LA PRODUTTIVITA' E PER LE PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO

Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con l'adozione dei seguenti atti:

- Deliberazione di Giunta Comunale n. 5 in data 11.02.2023 "Costituzione delegazione trattante di parte datoriale - CCNL comparto funzioni locali 2019/2021.";
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 41 in data 01.06.2023 "Personale non dirigente - fondo risorse decentrate per l'anno 2023 - indirizzi per la costituzione.";
- Deliberazione di Giunta Comunale n.75 del 30.11.2023 "Art. 79, comma 3, CCNL 16 novembre 2022 Stanziamento risorse incrementalì per il salario accessorio per un importo corrispondente allo 0,22% del monte salari 2018
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 75 in data 30.11.2023 "Contrattazione decentrata 2023- linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica"

Le risorse stabili sono pari a euro 37.956,60. Le risorse variabili sono pari a euro 8.319,51, oltre ad euro 10.072,00 destinate per incentivi progettazione per complessivi euro 18.391,51. Nelle risorse variabile sono confluiti € 4.000,00 derivanti dal risparmio dell'indennità di posizione del settore finanziario, per il conseguimento dei nuovi obiettivi di performance ridefiniti con deliberazione GC n. 63/2022 (deliberazione GC 41/23);

Per l'anno 2023 sono stati resi indisponibili alla contrattazione alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressioni economiche), in particolare è stato sottratto alle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari a euro 26.017,57 destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

IV. UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA':  
RISORSE STABILI

In conformità al disposto dell'art.16, comma 4 del CCNL 21.5.2018 e dell'art.33 del CCNL 22/1/2004, le risorse stabili come sopra determinate sono gravate delle seguenti voci di destinazione:

- A) Euro 22.766,84 quale Fondo per progressione economiche ai sensi dell'art.16, comma 4, CCNL del 21/5/2018;  
B) Euro 3.940,45 per la corresponsione dell'indennità di comparto ai sensi dell'art.33 CCNL del 22/1/2004.

RISORSE STABILI	Euro 37.956,60
-----------------	----------------

<b>UTILIZZO</b>	
Fondo per progressione economiche ai sensi dell'art.16, comma 4, CCNL del 21/5/2018	Euro 22.077,12
Indennità di comparto (art.33 CCNL del 22/1/2004)	Euro 3.940,45
Nuove progressioni economiche anno corrente	Euro 2.050
<b>TOTALE DESTINAZIONI</b>	<b>Euro 28.067,57</b>

Le risorse disponibili in parte stabile, a seguito delle predette deduzioni sono, pertanto, pari a:

<b>TOTALE RISORSE di parte stabile DISPONIBILI</b>	<b>Euro 9.889,03</b>
--	----------------------

Per l'anno 2023 è stata prevista l'attribuzione di differenziali stipendiali all'interno delle aree degli operatori esperti e degli istruttori, da attribuirsi in conformità con quanto stabilito dall'art.14 del CCNL 16.11.2022 "Progressioni economiche all'interno delle aree" e dei criteri definiti in contrattazione decentrata .

V. **UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA':  
RISORSE VARIABILI**

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse variabili:

<b>RISORSE VARIABILI</b>	<b>Euro 18.391,51</b>
<b>UTILIZZO</b>	
Art.80, comma 2, lett. c) CCNL 16.11.2022 Maneggio valori specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	Euro 775,00
Art.80, comma 2, lett. e) CCNL 16.11.2022 Indennità per specifiche funzioni di Ufficiale di Stato Civile, Ufficiale elettorale e Protocollo Informatico	Euro 5.000
Art.80 , comma 2, lett. g) CCNL 16 Nov 2022 (compensi previsti da disposizioni di legge: incentivi funzioni tecniche)	Euro 10.072
Art. 80, comma 2, lett. f) indennità di funzione CCNL 16.11.2022	Euro 2.500
Art. 80, comma 2, lett. f) indennità di servizio esterno CCNL	Euro 356,50
<b>TOTALE DESTINAZIONI</b>	<b>Euro 18.712,50</b>
Risorse disponibili per performance art. 80 comma 2 lett. a) e b) CCNL 16.11.2022	Euro 9.577,04

Si precisa che gli importi, qualora non dovessero essere interamente distribuiti, saranno destinati ai premi di produttività collettiva per l'anno 2024

VI. CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI

Il Contratto integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa ai precedenti Contratti integrativi stipulati.

Le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro sono erogate previa verifica dell'effettiva esposizione alle situazioni di disagio, rischio o responsabilità.

VII. ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA' AI FINI DELLA CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA.

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e all'assunzione di specifiche responsabilità.

In particolare le relazioni dei responsabili di settore in merito al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2023 saranno sottoposte alla valutazione del Nucleo di Valutazione per la validazione.

**b) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione.**

L'erogazione dei premi connessi legati alla performance organizzativa e individuale sono legati ai risultati attesi e al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione adottati dall'Ente.

L'attribuzione di tali premi avverrà secondo i criteri stabiliti dal sistema di valutazione/misurazione della performance adottato con deliberazione GC N. 44/2019 ed in conformità a quanto definito nel C.D.I. anno 2023.

Piasco, 5.12.2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE  
IL VICE SEGRETARIO COMUNALE  
Dott.ssa MONGE ROFFARELLO Chiara

