

COMUNE DI CERESOLE D'ALBA

(Provincia di CUNEO)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI CERESOLE D'ALBA TRIENNIO NORMATIVO 2021-2023: RIPARTIZIONE RISORSE DECENTRATE 2022

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA

(Art. 40, comma 3 sexies. Decreto Legislativo n. 165/2001;

Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19/7/2012)

A. RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo utilizzando la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012; ne attesta inoltre la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; indica le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali. Contiene, infine, altre informazioni ritenute utili.

Contratto collettivo integrativo ai sensi del CCNL 21/05/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2022.

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	Preintesa 18.11.2022 Contratto definitivo 20.12.2022
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022
Composizione della delegazione trattante	La delegazione trattante è composta: per la parte Pubblica: SAPETTI Fausto/Segretario comunale - Presidente - per la parte sindacale: - PALLOTTI Maria – R.S.U. - Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA Firmatari della pre-intesa CISL CGIL RSU Maria PALLOTTI Firmatari del contratto definitivo RSU Maria PALLOTTI

Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2022 con le regole previste dal contratto normativo decentrato in essere. CCNL 21/5/2018: Art. 7, comma 1, lett. a): criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo ANNO 2022;
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	In allegato viene allegata la certificazione del Revisore dei Conti acquisita in data 19/12/2022 agli atti dell'Ente con prot n. 5461
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Il Revisore dei Conti non ha espresso rilievi in ordine all'ipotesi di contratto decentrato integrativo.
	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? E' stato adottato il Piano della Performance con deliberazione della Giunta comunale n. 76 del 03.11.2022
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì, per quanto di competenza.
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 gli obiettivi prefissati; monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione ed elabora una relazione annua sullo stesso. In ottemperanza alle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 33/2013 l'Ente adotterà i provvedimenti conseguenti.		
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 2022

Tale fondo è stato costituito con determinazione del servizio personale con determinazione n. 26 del 11.11.2022 ed in conformità agli indirizzi della Giunta Comunale con deliberazione n. 78 del 17.11.2022 e con le modalità previste dal CCNL 21/05/2018 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;
- vincoli disposti dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 13 del 15.04.2016 *“Il conto annuale 2015 – rilevazione prevista dal titolo V del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 – Istruzioni per la rilevazione”* la quale stabilisce che la decurtazione permanente ex art. 1, c. 456, L. 147/2013, per la sua natura fissa e ricorrente deve essere allocata esclusivamente nella sezione delle risorse fisse e continuative in grado di garantirne nel tempo la prevista copertura, in quanto le risorse variabili caratterizzate da eventualità e variabilità e aventi efficacia solo per l'anno in cui vengono disposte – non garantirebbero la necessaria copertura;

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le parti hanno concordato di concludere l'intesa per la ripartizione del fondo del 2022 con le regole previste dal contratto decentrato in essere e di dar corso all'avvio delle trattative per la definizione dell'integrativo attuativo del contratto nazionale 21.05.2018.

Pertanto le risorse del fondo delle risorse decentrate – anno 2022 vengono utilizzate nel seguente modo:

IMPORTO UNICO CONSOLIDATO: 18.892,00 Euro

Descrizione	Importo
Art. 68, c.1 CCNL 21/05/2018 – Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	-
Art. 68, c.1 CCNL 21/05/2018 – Indennità di comparto (art. 33, c. 4, lett. b e c, CCNOL 22/01/2004)	-
Art. 68, c.1 CCNL 21/05/2018 – Incremento indennità personale educativo asili nido (art. 31, c. 7, CCNL 14/09/2000 e art. 6 CCNL 05/10/2001)	-
Art. 68, c.1 CCNL 21/05/2018 – Indennità personale ex 8° q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, c. 4, CCNL 06/07/1995)	-
Reinquadramento vigili (CCNL 31/3/99)	-
Riduzione per rispetto art. 23 D. Lgs.75/2017	-
Art. 68, c. 2, lett. a) CCNL 21/05/2018 - Premi correlati alla performance organizzativa	499,20
Art. 68, c. 2, lett. b) CCNL 21/05/2018 - Premi correlati alla performance individuale	1.045,16
Art. 68, c. 2, lett. c), CCNL 21/05/2018 - Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis, CCNL 21/05/2018	-

Art. 68, c. 2, lett. d), CCNL 21/05/2018 - Indennità di turno, di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, c.1, CCNL 14/09/2000	-
Art. 68, c. 2, lett. e) CCNL 21/05/2018 - Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, CCNL 21/05/2018	-
Art. 68, c. 2, lett. f,) CCNL 21/05/2018 - Indennità per personale di polizia locale di cui all'art. 56 ter, quater, quinquies, sexies CCNL 21/05/2018	-
Art. 68, c. 2, lett. g) CCNL 21/05/2018 - Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi- entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	-
Art. 68, c. 2, lett. g), CCNL 21/05/2018 - Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi funzioni tecniche - ESCLUSE DALLA SPESA DEL PERSONALE	-
Art. 68, c. 2, lett. h), CCNL 21/05/2018 - Compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54, CCNL 14/09/2000	-
Art. 68, c. 2, lett. j) CCNL 21/05/2018 - Differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	-
Totale incremento fondo stabile	1.544,36
Totale fondo stabile	20.436,36

C) Effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

D) 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 Ceresole D'Alba, in adempimento alle disposizioni dettate dal D. Lgs. 150/2009, ha posto in essere un percorso volto alla riorganizzazione del sistema di valutazione del personale come di seguito sintetizzato:

- con deliberazione della Giunta Comunale 57 del 21.09.2021 è stato approvato il sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.
- con Decreto Sindacale n. 5 del 03/10/2018 è stato nominato il nucleo di valutazione;

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 servizio in base al PEG ed al Piano della performance, approvato ogni anno dalla Giunta Comunale;

- le valutazioni relative alle prestazioni ed ai risultati dei dipendenti sono di competenza del Responsabile di servizio, 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.

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

L'istituto della progressione economica orizzontale 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.

La progressione economica all'interno della categoria è attribuita 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.

Lo schema di CCI prevede NON VI SIANO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI per l'anno 2022.

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

Nell'accordo è previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel PEG e nel piano della performance 2022, con particolare riferimento a quanto indicato nella deliberazione della Giunta comunale n. 76 del 03.11.2022, la cui erogazione è fortemente correlata al raggiungimento degli obiettivi posti dall'Amministrazione a ciascun dipendente. In base al vigente sistema di valutazione del personale, dove è prevista l'assegnazione di un punteggio, da parte del responsabile del servizio, il compenso di produttività è differenziato in base alla valutazione ottenuta. Le schede di valutazione, differenziate in base alla categoria di appartenenza del personale, contengono parametri che più o meno pesantemente collegano il compenso finale al grado di raggiungimento degli obiettivi. Ne deriva che il risultato atteso dalla stipulazione dell'accordo è un assiduo impegno da parte del personale nel far sì che la propria attività, nell'ambito delle unità organizzative di appartenenza, sia ordinata al pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati.

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

=====

Ceresole d'Alba, 20.12.2022

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

Dott. Fausto SAPETTI

f.to in originale