

COMUNE DI GORGO AL MONTICANO
Provincia di Treviso

Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo decentrato triennio 2023-2025
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

1.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed auto dichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2023-2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Paoletti Barbara Presidente Responsabile Area Finanziaria <i>Cover Giannina</i> ; Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) contratto collettivo integrativo decentrato per il triennio 2023/2025
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? No, trattasi di preintesa.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun 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 dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Con deliberazione della G.C. n. 24 del del 23.03.2023 è stato approvato il P.I.A.O. e la sottosezione 2.2. ha fissato la performance per l'anno 2023
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Inserito nella sezione 2.3. del P.I.A.O. 2023/2025 – Rischi corruttivi e trasparenza
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: costituzione e destinazione del Fondo, accordo e presente relazione.
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 piano delle performance è inserito, come allegato, 2.2 al P.I.A.O. approvato con deliberazione n. 24 DEL 23.03.2023 e trasmessa al OIV		
Eventuali osservazioni		

Premesse

In data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019 - 2021. Il contratto disciplina anche tutte quelle indennità del salario accessorio che devono essere recepite, disciplinate e definite negli importi dal contratto integrativo decentrato triennio 2023-2025.

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)

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 2 – Verifica dell'attuazione del contratto

Art. 3 – Interpretazione dei contratti integrativi

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 4 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate

Art. 5 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate

CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 6 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

Art. 7 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
organizzativa

Art. 8 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
individuale

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 9 – Principi generali

Art. 10 – Procedura per la progressione economica all'interno delle aree

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 11 – Principi generali

Art. 12 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro

Art. 13 – Indennità di servizio esterno

Art. 14 – Indennità di specifiche responsabilità

Art. 15 – Indennità di reperibilità

Art. 16 – Indennità di funzione

TITOLO II – DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITÀ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

Art. 17 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Art. 18 – Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale

Art. 19 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria

Art. 20 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle
innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi

Art. 21 – Criteri generali determinazione della retribuzione di risultato

Degli incarichi di Elevata Qualificazione e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 22 – Esclusione turni di lavoro notturni

Art. 23 – Clausola finale

La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. L'Amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. a) e b) CCNL il prospetto di quantificazione del fondo, anche provvisorio e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.

La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

Per i Comuni privi di dirigenza, e risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono poste a carico del bilancio degli Enti. Se a monte del processo organizzativo, l'Ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle posizioni organizzative, il fondo delle risorse decentrate – parte stabile – viene integrato con il risparmio conseguito. Nel caso l'Ente intendesse aumentare l'ammontare delle risorse da destinare alle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura...) è necessario l'accordo con le parti sindacali, in quanto tali incrementi comportano la necessità di ridurre il fondo nel tetto dell'anno 2016 (art. 7, comma 4, lett. u) CCNL.

Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art. 79 del CCNL 16/11/2022 precisando che la quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di elevata qualificazione (E.Q.) deve avvenire nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs 75/2017.

In particolare con le risorse stabili del fondo sono garantiti tutti quegli istituti (PEO in godimento, differenziali stipendiali, comparto, turno, indennità condizione lavoro, indennità di funzione, indennità servizio esterno) che vengono erogati mensilmente in applicazione alle regole contrattuali stabilite dal presente CCDI 2023-2025 e/o altre normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili:	€ 42.007,35.=
di cui soggette al limite	0

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a €. 42.007,35.= e sono così determinate:

- Risorse consolidate

Art. 79, comma 1, lettera a) del CCNL 16/11/2022:

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo	€ 33.636,65.=

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Si tratta degli incrementi contrattuali previsti dai vari CCNL di riferimento, come di seguito riportati:

Descrizione	Importo
Art. 79, comma 1, lettera b) €. 84,50 per ciascuna unità di personale in servizio al 31/12/2018 (21 dip)	€ 1.098,50.=
Art. 79, comma 1, lettera d) differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	€ 872,30.=
TOTALE	€ 35.607,45.=

Annualmente in sede di costituzione del fondo, possono essere aggiunte risorse variabili disciplinate dall'art. 97, comma 2, del CCNL 16/11/2022, nel rispetto di quanto disciplinato dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Quantificazione delle risorse regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Nella ipotesi di Contratto Integrativo decentrato 2023-2025 di riferimento tutte le destinazioni delle risorse sono finanziate con la parte stabile del fondo:

Descrizione	Importo
a Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€ 6.340,20.=
b Differenziale storico	€ 12.700,29.=
c Indennità di rischio e maneggio valori	€ 973,60.=
d Indennità di condizione lavoro (art. 12 CCDI)	
e Indennità particolari responsabilità (art. 14, comma 3 e art 18 CCDI)	€ 4.000,00.=
f Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (art. 14, comma 2 CCDI)	€ 400,00.=
g Indennità servizio esterno (art. 13 CCDI)	€ 720,00.=
TOTALE	€ 25.234,09.=

Sezione II - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa (lett. a) e b) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

- Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 104 del 12.12.2019 nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione/O.I.V. avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

- Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni economica all'interno delle Aree)

Il CCDI decentrato integrativo 2023-2025, parte normativa all'art. 10 disciplina i criteri per accedere alle progressioni economiche all'interno delle aree. Le progressioni vengono applicate ad un numero limitato di dipendenti, attribuite in modo selettivo nel rispetto dell'art. 23 del D.Lgs 150/2009. Le stesse sono finanziate con la parte stabile del fondo.

Con il presente CCDI viene introdotto un nuovo sistema di pesatura per definire la graduatoria:

peso 70% media delle ultime tre valutazioni positive della performance individuale annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, ma non antecedenti agli ultimi 5 anni, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

peso 30% esperienza professionale, intesa come esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché di comparti diversi. A tale fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti 0,5 per ogni anno di permanenza nella posizione economica/livello differenziale di appartenenza, per un massimo di 10 (dieci) anni

Modulo III - Compatibilità economico- finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Le nuove misure delle indennità previste al titolo IV (condizioni lavoro, servizio esterno, specifiche responsabilità, indennità di funzione) vengono applicate con decorrenza **01/01/2024**. Come già dettagliatamente specificato, tali indennità sono finanziate con la parte stabile del fondo, pertanto in sede di predisposizione del bilancio di previsione 2024-2026 verranno previste tutte le somme per il finanziamento di tali indennità e degli altri istituti previsti nel presente CCDI 2019-2021, nel rispetto dei limiti dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017.

Per tutti quegli istituti la cui decorrenza ricade nel 2023, la previsione iniziale della spesa per il personale non subisce incrementi e tutte le somme trovano copertura nei relativi capitoli di spesa per il salario accessorio.

Gorgo al Monticano, 18.12.2023

Il Responsabile del Servizio
Cover Giannina
(documento firmato digitalmente)