

COMUNE DI OVIGLIO
Provincia di Alessandria

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2022**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

I.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 autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione											
Periodo temporale di vigenza	01.01.2022-31.12.2022										
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario e Responsabile Ufficio Tecnico Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL, CGIL, CSA. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CSA.										
Soggetti destinatari	Personale non dirigente										
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo risorse decentrate anno 2022 b) Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili 1) La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, c. 1 del CCNL 2016-2018 che in questo Ente sono: • progressioni economiche nella categoria; • indennità di comparto; 2) Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2022 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite. 3) Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili. 4) Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti. 5) I differenziali di progressione economica (PEO ed ex LED) al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti ammontano a complessivi euro 9.089,00. Il valore suddetto risulta così determinato, rispetto al valore corrispondente della contrattazione decentrata 2022: <table> <tr> <td>Importo LED e progressioni a tutto il 31/12/2022</td><td>€ 8.753,00</td></tr> <tr> <td>Importo LED e progressioni a tutto il 31/12/2021</td><td>€ 9.089,00</td></tr> <tr> <td>.</td><td>.</td></tr> </table> 6) Le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 ammontano a complessivi euro 1.878,06 Il valore suddetto risulta così determinato rispetto al valore corrispondente della contrattazione decentrata 2021: <table> <tr> <td>Importo indennità di comparto al 31/12/2021</td><td>€ 1.955,00</td></tr> <tr> <td>Importo indennità di comparto al 31/12/2022</td><td>€ 1.878,06</td></tr> </table> c).... ...	Importo LED e progressioni a tutto il 31/12/2022	€ 8.753,00	Importo LED e progressioni a tutto il 31/12/2021	€ 9.089,00	.	.	Importo indennità di comparto al 31/12/2021	€ 1.955,00	Importo indennità di comparto al 31/12/2022	€ 1.878,06
Importo LED e progressioni a tutto il 31/12/2022	€ 8.753,00										
Importo LED e progressioni a tutto il 31/12/2021	€ 9.089,00										
.	.										
Importo indennità di comparto al 31/12/2021	€ 1.955,00										
Importo indennità di comparto al 31/12/2022	€ 1.878,06										

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? Sì, in data 28/11/2022
	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? Sì, con la deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 19.05.2022 di approvazione del PRO, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i..
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, con deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 17.03.2022 di conferma del Piano anticorruzione per il triennio 2022-2024.
		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:PIAO, Piano performance, PTPCT, pareri collegati performance, curricula organi di indirizzo politico-amministrativo, incarichi conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati
La Relazione della Performance è stata validata dal nucleo di valutazione 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).		
Eventuali osservazioni		

1.2 - 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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede (indicare le materie oggetto di contrattazione):

- 1 Criteri per la ripartizione e destinazione risorse decentrate
- 2 Criteri per la definizione delle procedure PEO
- 3 Individuazione specifiche responsabilità

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 2022 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

- INDENNITA':

INDENNITA':

- *descrizione: indennità rischio e servizio esterno*
- *Nessuna previsione per assenza destinatari*
- *Riferimento alla norma del CCNL: 70 quinquies comma 2 lettera a) Euro 175,00-*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 7*

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

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

Le parti concordano che la percentuale prevalente del fondo di cui all'art. 67 comma 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale.

Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

d) Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 29.03.2018, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009 s.m.i.

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

Le parti danno preliminarmente atto che la disciplina integrativa dei criteri per le progressioni economiche orizzontali è stabilita nel rispetto dei principi di cui all'art. 23 del D.lgs. n. 150/2009 smi e all'art.16 del CCNL 2016-2018 Si dà altresì atto che:

la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;

per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;

il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 21 maggio 2018;

al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza. E' valutata ai fini di cui ai successivi punti l'anzianità conseguita nell'Ente di provenienza;

ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore, ai sensi dell'art. 16 CCNL del 21.5.2018, deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi;

le progressioni che trovano copertura nell'anno di riferimento hanno effetto dal 1° gennaio del medesimo anno, fatto sempre salvo il principio contrattuale che la valutazione dell'attività e dei risultati è effettuata dal soggetto competente al termine del periodo annuale correlato al procedimento previsto.

Le progressioni economiche saranno attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente l'anno di decorrenza della progressione. La stessa è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.

A parità di punteggio, sarà preferito il candidato che è progredito da più tempo.

In caso di ulteriore parità, sarà preferito il candidato con più anni di anzianità di servizio nella pubblica amministrazione.

In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

In caso di ulteriore parità, la scelta sarà effettuata mediante sorteggio.

Le procedure per l'attuazione delle progressioni economiche orizzontali sono così riepilogate:

la selezione sarà indetta dal Segr.Com/Responsabile Servizio gestione Giuridica del Personale, con avviso da pubblicare all'Albo Pretorio e nello spazio riservato al personale;

Nell'avviso saranno specificati la documentazione richiesta e la data in cui deve essere presentata la domanda;

L'esame della documentazione sarà effettuata entro i 20 giorni successivi alla presentazione.

La valutazione sarà effettuata dal Segretario Comunale con il supporto del Nucleo di valutazione;

La graduatoria della selezione sarà resa pubblica mediante affissione all'Albo Pretorio e nello spazio riservato al personale;

E' stabilito in giorni 15 il termine entro cui il dipendente potrà proporre ricorso interno, prima di attivare le altre procedure di contenzioso – Il termine entro cui prendere in esame il ricorso e fornire la relativa risposta è di giorni 15 dal ricevimento del ricorso stesso.

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022, è stato costituito con determina n. 10 del 03.11.2022, per un totale di Euro 17.168,96, in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	Euro 12.923,96
Risorse variabili	Euro 4.245,00
TOTALE	Euro 17.168,96

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 12.923,96 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017, secondo la previgente disciplina contrattuale, al netto di quelle destinate nel medesimo anno per le posizioni organizzative (negli enti con i dirigenti) e comprensive della quota annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004, accantonate e non utilizzate per le "alte professionalità", vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018)	Euro 11.717,27

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
Art 67 comma 2 lett b)	Euro 31,20
Art 67 comma 2 lett c)	Euro 614,64
Art 67 comma 2 lettere d)e)f)g)h)	Euro 720,00
TOTALE	Euro 1.365,84

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2022 sono così determinate:

Descrizione	Importo
Art 67 comma 3 lett c)	Euro 2.740,00
Art 67 comma 3 lettera h) comma 4 lettera e)	Euro 1.205,00
Art 68 comma 1) ultimo periodo CCNL 2016/2018	Euro 300,00
TOTALE	Euro 4.245,00

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- Euro 2.355,00 Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010

Riguarda in particolare il rispetto della disposizione prevista dall'art. 9, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 78/2010, la quale prevede che dal 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 (limite del fondo rispetto all'anno 2010 e

obbligo di decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio), come introdotto dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	Euro 12.923,96
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	Euro 4.245,00
TOTALE	Euro 17.168,96

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno "limite"

Tabella 1 – Costituzione del fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO I – SEZIONI I, II E III)

Costituzione fondo	Fondo anno 2022
RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	
TOTALE	Euro 15.278,96
Decurtazione "permanente" ex. art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 (riduzioni operate nel 2014 per effetto dell'applicazione dei vincoli ex. art. 9, comma 2-bis, L. 122/2010)	Euro 2.355,00
TOTALE PARTE FISSA (AL NETTO DELLA DECURTAZIONE "PERMANENTE")	Euro 12.923,96
RISORSE VARIABILI	
TOTALE	
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018)	Euro 300,00
TOTALE PARTE VARIABILE (COMPRESSE ECONOMIE ANNI PRECEDENTI)	Euro 4.245,00
DECURTAZIONI DEL FONDO	
Decurtazione per rispetto limite 2015 (art. 1, comma 236, prima parte, L. 208/2015)	//
Decurtazione per riduzione proporzionale personale in servizio (art. 1, comma 236, seconda parte, L. 208/2015)	//
Decurtazione per rispetto limite 2016 (art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017)	
Altre decurtazioni fondo (specificare)	
TOTALE	

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	Euro 12.923,96
Risorse variabili	Euro 4.245,00
Decurtazioni	
TOTALE	Euro 17.168,96

NB: somme non sottoposte a decurtazione per rispetto limite 2016 (art. 23, Dlgs. 75/2017) € 2.740,00 per incentivi ex art. 113 Codice Contratti ed € 416,00 ex art. 67 c. 2 lett. A CCNL 2016-2018 e € 300,00 art. 68 c. 1 CCNL .

Fondo limite anno 2016: €14.084,20

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

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente sono previsti i seguenti capitoli di spesa:

cap 1075 missione 01 programma 01 titolo 1 macro 101

cap 16 missione 01 programma 03 titolo 1 macro 101

cap 119 missione 01 programma 06 titolo 1 macro 101

cap 136 missione 03 programma 01 titolo 1 macro 101

cap 116 missione 01 programma 06 titolo 2 macro 101

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2021 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il fondo trova copertura, come indicato nella determina del segretario comunale n. 10 del 03.11.2022