

COMUNE DI OVIGLIO
Provincia di Alessandria

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2023

(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	01.01.2023-31.12.2023
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario Responsabile Servizi Tecnici 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 2023 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. 79, c. 1 del CCNL 2019-2021 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 2023 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 1 dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, 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 8.753,00. Il valore suddetto risulta così determinato, rispetto al valore corrispondente della contrattazione decentrata 2023: Importo LED e progressioni a tutto il 31/12/2023 € 9.257,69 Importo LED e progressioni a tutto il 31/12/2022 € 8.753,00 . 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 1.919,52 Il valore suddetto risulta così determinato rispetto al valore corrispondente della contrattazione decentrata 2022: Importo indennità di comparto al 31/12/2022 € 1.878,06 Importo indennità di comparto al 31/12/2023 € 1.919,52

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
	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. 19 del 25.05.2023 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. 1 del 26.01.2023 di conferma del Piano anticorruzione per il triennio 2023-2025.
		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 2023 (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. 79 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.7 del CCNL 2019-2021 Si dà altresì atto che:

In relazione a quanto previsto dall'art. 7, c. 4, lett. c) del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla tabella A dello stesso CCNL 2018-2021 (c.d. "progressioni economiche"):

- a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area";
- b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo

procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

- c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Segretario Comunale Responsabile gestione giuridica del Personale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 20 (venti) giorni;
- d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine presentato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti dal bando e dichiarati;
- e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, c. 2, lett. e) del CCNL 16 novembre 2022:

a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, c. 2, lett. d) punto 1).

Alla media delle ultime tre valutazioni viene attribuito un peso del 70% del totale.

b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, c. 2, lett. d) punto 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 2 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Il numero massimo degli anni cui attribuire 2 punti è di 5. All'esperienza professionale viene attribuito un peso del 30% del totale;

c.1 CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, c. 2, lett. d) punto 3).

f) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri su a.1), b.1) e c.1) del precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;

g) a parità di punteggio in graduatoria, viene data precedenza nell'ordine:

- 1) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
- 2) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
- 3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
- 4) al dipendente più anziano di età;
- 5) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione e ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Segretario Generale decide in via definitiva.

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 2023, è stato costituito con determina n. 7 del 28.09.2023, per un totale di Euro 17.254,88, in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	Euro 14.160,39
Risorse variabili	Euro 3.094,49
TOTALE	Euro 17.254,88

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 14.160,39 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 13.497,12

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. a)	€ 416,00
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. b)	€ 31,20
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 4 del CCNL 2001 c. 2 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. c)	€ 757,77
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022	€ 338,00
Art. 79 c. 1 lett. c) CCNL 2022	€ 720,00
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022	€ 755,30
TOTALE	€ 3.018,27

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2023 sono così determinate:

Descrizione	Importo
Art 67 comma 3 lett c) CCNL 2018	€ 1.664,18
Art 80 comma 1 CCNL 2022	€ 300,00
Art 79 comma 1) lett b) CCNL 2022	€ 676,00
Art 79 comma 3) CCNL 2022	€ 454,31
TOTALE	€ 3.094,49

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 14.160,39
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	Euro 3.094,49
TOTALE	Euro 17.254,88

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 2023
RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	
TOTALE	Euro 14.160,39
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 11.805,39
RISORSE VARIABILI	
TOTALE	
Risorse residue da anni precedenti (art. 80, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 2022)	Euro 300,00
TOTALE PARTE VARIABILE (COMPRESSE ECONOMIE ANNI PRECEDENTI)	Euro 3.094,49
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 14.160,39
Risorse variabili	Euro 3.094,49
Decurtazioni	
TOTALE	Euro 17.254,88

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.

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 1705 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 1 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. 7 del 28.09.2023