COMUNE DI MONASTEROLO DI SAVIGLIANO

Provincia di Cuneo

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		Preintesa del 22/12/2022
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Componenti Bacchetta Dr. Carmelo Mario – Segretario Comunale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): Firmatarie della preintesa: C.I.S.L F.P. . – Di Stefano Maurizio RSU – Petroni Gianluca
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		L'ipotesi di contratto decentrato 2022 tratta la quantificazione e ripartizione/utilizzo delle risorse decentrate integrative di cui agli artt. 67 e 68 CCNL 21/05/2018
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? Il documento non può essere acquisito in quanto la relazione è propedeutica al parere.
	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? <i>E' stato adottato il Piano degli obiettivi 2022 con delibera di Giunta Comunale. N.5 del 20/01/2022</i>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <i>Sì, con deliberazione D.G.C. n.16. del 28.01.2021. per il triennio 2021/2023.</i>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <i>Sì per quanto di competenza</i>
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? E' stato adottato il Regolamento sulla valutazione delle performance dei dipendenti comunali con annesso il sistema di misurazione e valutazione delle performance, adottato con D.G.C. n. 34/13 e modifiche con DGCN. 55/2015	
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

1. Applicazione, validità e durata - L'accordo economico per l'utilizzo delle risorse decentrate è riferito all'anno 2022, in quanto le modalità di utilizzo delle risorse del fondo sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale, in attesa di nuovo C.C. normativo.
2. Ricognizione delle risorse decentrate – Nella quantificazione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2022 sono stati rispettati i limiti di contenimento della spesa di personale per l'anno 2016.
3. Ripartizione e destinazione delle risorse decentrate anno 2022 – Le risorse decentrate complessive per l'anno 2022, vengono ripartite e destinate secondo utilizzi stabili ed utilizzi variabili. Le risorse degli utilizzi stabili risultano rientrare nella capienza massima delle risorse decentrate stabili, mentre le risorse decentrate variabili vengono impiegate in utilizzi variabili e reversibili di anno in anno. L'utilizzo mirato e selettivo dei vari istituti contrattuali è volto a rafforzare l'efficacia dell'azione amministrativa ed a migliorare la qualità dei servizi erogati dall'Ente.
4. Indennità condizioni di lavoro – Per la disciplina delle indennità condizioni di lavoro si è fatto riferimento all'art.70-bis del CCNL 21.05.2018. Sono stati confermati il rischio e il disagio per il personale operaio del settore tecnico-manutentivo in base alle attività svolte.
5. Compensi per particolarità responsabilità - Con le indennità per specifiche responsabilità, riconosciute ai sensi dell'art. 70-quinquies del C.C.N.L. 21.05.2018, si intende premiare l'impegno più complesso in termini di attribuzioni richiesto ad alcuni dipendenti che, con provvedimento formale di attribuzione di incarico, sono stati nominati responsabili della gestione di una struttura organizzativa intermedia o di base, tenendo conto del maggior rilievo o del più elevato grado di complessità dei procedimenti istruiti e, inoltre, sono stati nominati responsabili del procedimento, ai sensi degli artt. 4, 5 e 6 della L. 241/90 e s.m.i. per tutte le tipologie di procedimenti amministrativi ascritti al settore/ufficio di assegnazione.
6. Utilizzo delle risorse per il finanziamento dei compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi – Le risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione degli articoli fin qui illustrati. Trattasi di risorse che vengono assegnate ai vari Settori in funzione degli obiettivi specificati per ciascun settore. I responsabili dei servizi certificheranno al termine dell'anno 2022 il grado di realizzazione complessivo degli obiettivi assegnati al personale dipendente secondo il sistema premiante del personale in vigore nell'Ente. Tali risorse dovranno essere orientate a premiare l'efficienza e il miglioramento dei servizi, nonché la produttività delle risorse impegnate nella gestione e nella realizzazione degli obiettivi strategici dell'Ente.
7. Progressione economica orizzontale: per l'anno 2022 è prevista una progressione economica orizzontale nella categoria D;
8. Disposizioni finali - Si fa rinvio per quanto non previsto dall'accordo decentrato alle disposizioni dei CCNL vigenti.
9. Procedure di sottoscrizione e di stipula dell'accordo.

**Schema costituzione
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022
COMUNE DI MONASTEROLO DI SAVIGLIANO**

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza	20.493,12
Art. 67 comma 2 lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 - SOLO DAL 2019	416,00
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	512,95
Art. 67 comma 2 lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	
Art. 67 comma 2 lett. d)	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	
Art. 67 comma 2 lett. e)	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	-
Art. 67 comma 2 lett. f)	solo per Regioni	-
Art. 67 comma 2 lett. g)	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	-
Art. 67 comma 2 lett. h)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	-
	TOTALE RISORSE STABILI	21.422,07
INCREMENTI VARIABILI		
Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-
Art. 67 comma 3 lett. b)	Piani di razionalizzazione	
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	8.395,66
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge (incentivi accertamenti IMU e TARI)	
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge (compensi censimento e matrimoni)	106,00
Art. 67 comma 3 lett. d)	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	
Art. 67 comma 3 lett. e)	Risparmi da utilizzo straordinari	
Art. 67 comma 3 lett. f)	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	
Art. 67 comma 3 lett. g)	Personale case da gioco	
Art. 67 comma 3 lett. h)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	1.499,66
Art. 67 comma 3 lett. i)	Incremento per obiettivi del Piano performance	
Art. 67 comma 3 lett. j)	incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017	
Art. 67 comma 3 lett. k)	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
Art. 68 comma 1	Residui anni precedenti di risorse stabili	-
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	10.001,32

TOTALE FONDO 2022	31.423,39
Di cui assoggettati a limite 2016	21.992,78

<i>LIMITE FONDO 2016</i>	€ 22.413,74
Riduzione per superamento limite 2016	-
FONDO DA CCNL 2016-2018	31.423,39

LIMITE FONDO 2016- VARIAZIONE AI SENSI ART. 33 C.2 D.L. 34/2019	€ 22.413,74
Riduzione per superamento limite 2016	-
FONDO DA APPROVARE	31.423,39

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Quadro sintetico delle modalità di utilizzo del fondo per le risorse decentrate	Risorse assegnate
Incentivo produttività - Progetti finalizzati	2.750,00
Progressioni economiche orizzontali consolidate anni precedenti	10.283,91
Progressioni economiche orizzontali potenziali	1.174,96
Art. 70-bis, comma 1, lett. a) CCNL 21/05/2018 – Indennità condizioni di lavoro	450,00
Art. 70-bis, comma 1, lett. b) CCNL 21/05/2018 – Indennità condizioni di lavoro	450,00
Art. 70-bis, comma 1, lett. c) CCNL 21/05/2018 – Indennità condizioni di lavoro	0,00
Art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018 – Indennità servizio esterno polizia	0,00
Art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018 – indennità per specifiche responsabilità area servizi amministrativi/demografici/tecnici	2.880,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto (quota a carico del fondo)	2.554,27
Compenso lavoro straordinario	0,00
Somme rinviate	0,00
Riduzione per retribuzione di posizione e risultato imputate al bilancio	2.377,92
Incentivi progettazione	8.395,66
Incentivi celebrazione matrimoni	100,00
Incentivi censimento ISTAT	6,00
Non destinate da riportare al 2020	0,67
Totale	31.423,39

c) Gli 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 Monasterolo di Savigliano, 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 n. 34/13 modificato con la deliberazione della Giunta n. 55/2015, è stato approvato il “Regolamento di misurazione e valutazione del personale”, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

A norma dei commi 1 e 2 dell’art. 6 di detto Regolamento: “Nell’ambito dell’autonomia organizzativa garantita dalla legge viene costituito Nucleo Autonomo di Valutazione (N.A.V.) cui competono tutte le funzioni attribuite dal D.Lgs. n. 150/2009 all’organismo indipendente di valutazione delle performance (O.I.V.).

Il N.A.V. è monocratico e costituito dal Segretario Comunale cui non spetta alcun compenso”.

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 Settore in base al Piano degli Obiettivi, 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*

Lo schema di CCDI prevede una progressione economica per l'anno 2022 per la categoria D.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi 2022, ci si attende un incremento della produttività del personale al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino

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

* le voci relative agli incentivi tecnici, agli incentivi per i matrimoni civili e ai compensi ISTAT sono rivolte a destinatari appositamente individuati con altri strumenti; sono regolati da specifiche disposizioni di legge.

* le indennità specifiche responsabilità ex art. 70 bis e quinquies sono quantificate ai sensi del CCNL del 21.05.2018