

Prot. n. 17270

COMUNE DI ROSSANO VENETO

Provincia di Vicenza

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

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		Triennio 2023/2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Comunale dott. Paolo Orso Responsabile Area Finanziaria dott. Paolo Orso Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL FP CGIL FP CSA Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL FP – CGIL FP -CSA
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. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	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 Giunta Comunale n. 48 del 05/04/2023 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. 48 del 05/04/2023 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.

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:	87.325,96
di cui soggette al limite	73.079,49

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a €. 87.325,96 e sono così determinate:

- Risorse consolidate

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

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo	69.983,38

- 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. 67, comma 2, lettera c) Recupero RIA ed assegni ad personam personale cessato	3.096,11
Art. 67, comma 2, lettera a) €. 83,20 per ciascuna unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	2.745,60
Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 2002-2005, N. 1 CCNL 2008-2009 differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	1.748,37
Art. 67, comma 2, lettera b) differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	2.138,70
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	2.450,50
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)	2.378,84
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3 - ALLA DATA DEL 01/04/2023 - Tabella F allegata Ccnl 16/11/2022	2.784,46
TOTALE	17.342,58

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)	13.330,00
b Differenziale storico	54.032,00
c Indennità di turno	0,00
d Indennità di condizione lavoro rischio	3.955,00
e Indennità di condizione lavoro disagio	812,00
f Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (art. 14, comma 2 CCDI)	924,00
g Indennità servizio esterno (art. 13 CCDI)	1.136,00
h Differenziale annuale	0,00
TOTALE	74.189,00

I nuovi valori delle indennità di cui alle lettere d, e, f, g avranno decorrenza dal 01/01/2025.

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) per un totale di Euro 74.189,00 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 vigente dell'Organismo Indipendente di Valutazione monocratico proposto dal dott. Andrea Giacometti, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il N.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. 22 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 60%: valutazione: requisiti per l'accesso alla graduatoria: punteggio medio acquisito con le valutazioni negli ultimi tre anni, o comunque le ultime disponibili non deve essere inferiore a 50/100;

peso 40% esperienza professionale, per esperienza professionale si intende le capacità acquisite e la crescita professionale maturata nel medesimo profilo, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altre amministrazioni del comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Nel caso specifico il calcolo sarà effettuato dalla data dell'ultima progressione economica o dell'assunzione fino al 31 dicembre dell'anno precedente all'attivazione dell'istituto, per tutte le aree e per un massimo di 40 punti, attribuibili secondo il principio di proporzionalità (a chi avrà ottenuto il punteggio maggiore, verranno assegnati 40 punti

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 Capo II (condizioni lavoro, servizio esterno, reperibilità, specifiche responsabilità) vengono applicate con decorrenza **01/01/2025**. Come già dettagliatamente specificato, tali indennità sono finanziate con la parte stabile del fondo, pertanto in sede di predisposizione del bilancio di previsione 2025-2027 sono state previste tutte le somme per il finanziamento di tali indennità e degli altri istituti previsti nel presente CCDI 2023-2025, nel rispetto dei limiti dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017.

Per tutti quegli istituti la cui decorrenza ricade nel 2024, 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.

Rossano Veneto, 12/12/2024

Il Responsabile del Servizio
dott. Paolo Orso
(documento firmato digitalmente)