

**COMUNE DI CASTAGNOLE
MONFERRATO**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNO 2023**

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		Anno 2023
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: <i>Dott. Mario Smimmo - presidente</i> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL FPL CGIL -FPL UIL - FPL RSU – <i>Aichino Barbara</i> Organizzazioni sindacali firmatarie : UIL FPL – Sig. Cerrato Gianfranco CISL FPL – Dott. Nargi Silvio
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Comune di CASTAGNOLE MONFERRATO
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Certificazione Organo di Revisione	L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con delibera di Giunta n. 14 del 02/04/2021 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. (2021-2023), ai sensi dell' art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013. Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013, mediante pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE".

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto

- a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21.05. e nel rispetto della disciplina introdotta dall'art. 31 del CCNL 22.01.2004, in base al quale lo stesso viene determinato in due distinte categorie:

- a) la prima, costituita nel rispetto del comma 2, ricomprende tutte le fonti di finanziamento già previste dalle discipline contrattuali vigenti, che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo, definito "risorse decentrate stabili" e risulta pari ad **€ 15.622,88**
- b) la seconda, costituita nel rispetto del comma 3, viene qualificata come "risorse decentrate variabili" e comprende tutte le risorse eventuali e variabili previste dai CC.CC.NN.LL. vigenti, pari ad **€ 6.304,59**.

Il totale del fondo 2023 è pertanto pari ad **€ 21.927,47**

Utilizzo del fondo per il finanziamento degli istituti variabili

L'attribuzione dei compensi relativi alla performance organizzativa ed individuale è strettamente correlata ad effettivi incrementi di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

I compensi alla performance devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti e/o responsabili nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

○ **Fondo per Indennità condizioni lavoro**

Tale indennità, istituita ai sensi dell'art. 56 sexies CCNL 21/05/2018, è corrisposta a operatori di categoria B i quali operano in condizioni particolarmente a rischio e disagio si rendono disponibili per qualsiasi situazione contingente.

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Elenco profili:

- ⇒ Operatore manutentivo unità n. 2 pari ad un massimo di (200+200= 400) giornate lavorate in presenza al costo giornaliero di € 7,00 per esecutore per un totale di € 2.800,00

○ **Indennità di comparto**

Il fondo accoglie la parte dell'indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettera b) del Ccnl 22.01.2004 e s.m.i. (finanziata con parte stabile del fondo per le risorse decentrate) pari ad € 1.980,72

- c) **Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;**

UTILIZZO DEL FONDO “RISORSE DECENTRATE” - TABELLA E

RIFERIMENTI NORMATIVI	Anno 2023
art. 68 c.2 lett. a) CCNL 21/05/2018 <u>Premi correlati alla performance organizzativa</u>	€ 2.299,17
art. 68 c.2 lett. b) CCNL 21/05/2018 <u>Premi correlati alla performance individuale</u> (almeno 30% delle Risorse ex Art. 67 C.3, con Applicazione differenziazione di cui all'art. 69 (maggiorazione per le valutazioni più elevate non Inferiore al 30% Media)	€ 1.205,42
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 1 – Progressioni economiche orizzontali attribuite	€ 13.555,63
art.68 c.2 lett. c) e art.70 bis CCNL 21/05/2018 Indennità condizioni di lavoro	€ 2.800,00
art.68 c.2 lett. e) e art.70 quinquies CCNL 21/05/2018 Compensi specifiche responsabilità	€ -
Differenze stipendiali tra B3 e B1 E D3 E D1 DAL 1/4/2023	€ 86,53
Straordinario art.14 CCNL 01/04/1999 – art.38 (code)	€ -
CCNL 22/01/2004 art. 33 (indennità comparto)	€ 1.980,72
TOTALE UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023	€ 21.927,47
Somme destinate alle posizioni organizzative finanziato con fondi bilancio	€ 17.927,96
Somme destinate ad incentivi tecnici finanziato con fondi a bilancio	€ 10.000,00

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell’articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio);

f) illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Al fine di evidenziare la valenza di un sistema di erogazione legato alla meritocrazia e al divieto di erogazione a pioggia delle indennità, si stabilisce che il premio individuale correlato alle risorse finanziarie per la produttività e il miglioramento dei servizi sarà corrisposto secondo i criteri definiti nel sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati, vigente nell’Ente.

L'erogazione degli incentivi è subordinata alla verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi ed il collegamento con miglioramenti apprezzabili rispetto agli esiti delle attività ordinariamente svolte;

Il Nucleo di valutazione certificherà al termine dell'esercizio in corso il grado di realizzazione complessivo degli obiettivi assegnati al personale dipendente;

Castagnole Monferrato 0912/2023

Il Responsabile del Servizio Finanziario

Rag. Barbara Aichino