

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

PRE-INTESA contratto collettivo decentrato integrativo 2023/2025 – art. 80 del CCNL 16.11.2022 -
Risorse anno 2024

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		sottoscritto digitalmente sia dalla delegazione di parte pubblica che di parte sindacale in data 20 novembre 2024
Periodo temporale di vigenza		triennio 2023-2025 – risorse anno 2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente: Segretario Comunale Componenti: Responsabile del Servizio Finanziario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, CISL FP Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL, CISL FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Principali materie trattate dal contratto integrativo		a) Criteri per la determinazione delle indennità da corrispondere al personale a cui sono affidate specifiche responsabilità; b) Individuazione di quanti dipendenti, per area contrattuale, possono beneficiare della progressione economica nell’anno di riferimento; c) Risorse per il finanziamento di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge; d) Riepilogo delle risorse assegnate ad ogni voce contrattualmente definita; e) Attuazione welfare integrativo.
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.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con la delibera di Giunta Comunale n. 17 del 26.01.2024 è stato approvato il piano integrato di attività ed organizzazione (P.I.A.O.) 2024/2026 come modificato, per la parte inerente la performance (sottosezione 2.2), con delibera di G.C. n. 146 del 13.11.2024.
		È stato assolto l’obbligo di pubblicazione del P.I.A.O. 2024/2026 sul sito istituzionale dell’Ente ai sensi del d.lgs. n.33/2013.
		La Relazione della Performance 2023, validata dal Nucleo di Valutazione, è stata approvata e pubblicata sul sito istituzionale dell’Ente.
Eventuali osservazioni:		

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

In data 15 dicembre 2023 è stato definitivamente sottoscritto il C.C.D.I. del personale dipendente per il triennio 2023/2025. Con questa pre-intesa sono state definite le risorse destinate, per l'anno 2024, ad ogni singola voce contrattuale e, nel contempo, si è proceduto a meglio definire alcuni articoli del contratto.

In particolare:

- Articolo 3 Si è preso atto delle risorse finanziate con i proventi del Cds, stanziare nell'importo massimo erogabile con delibera di Giunta Comunale n. 141/2023, finalizzate alle prestazioni previdenziali del personale dell'area della vigilanza;
- Articolo 8 Presa d'atto delle risorse destinate alla retribuzione di risultato dei titolari di un incarico E.Q.;
- Articolo 10 Precisazioni in merito ai compensi per maneggio valori;
- Articolo 11 Esplicita inclusione della indennità per mancato riposo settimanale;
- Articolo 12 Indennità per compensare l'attribuzione di compiti che comportano specifiche responsabilità;
- Articolo 14 Progressione economica all'interno delle aree – Individuazione di quanti dipendenti, per area contrattuale, possono beneficiare della progressione economica nell'anno di riferimento;
- Articolo 15 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;
- Articolo 19 Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate per ogni voce contrattualmente definita;
- Articolo 21 Welfare integrativo – Definizione degli interventi di welfare integrativo a sostegno del personale dipendente e modalità di fruizione delle risorse individuate a tal fine;
- Articolo 22 Disposizione finale;
- Allegato A Dati riassuntivi ammontare del fondo anno 2024.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sinteticamente le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 16.460,50
Compenso per erogazione della performance organizzativa	€ 16.460,50
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	€ 357,00
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	€ 3.000,00
Indennità di turno	€ 2.400,00
Indennità di reperibilità	€ 900,00
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno e mancato riposo settimanale	€ 400,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 2.300,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 10.850,00
Indennità per il servizio esterno personale P.L.	€ 400,00
Indennità di funzione personale P.L.	€
Risorse destinate ai messi notificatori	€
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	€ 17.436,00
Progetti specifici di performance	€ 4.500,00
Welfare Integrativo	€ 3.360,00
Indennità di comparto	€ 6.250,00
Progressioni orizzontali storiche	€ 48.519,00
TOTALE	€ 133.593,00

C) Effetti abrogativi impliciti

Con il contratto NON si determinano effetti abrogativi impliciti delle norme del CCNL.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità. I premi correlati alla performance sono erogati in coerenza con il D. Lgs. n. 150/2009 ed applicando il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 66 del 16.07.2021. La premialità viene erogata in ragione del grado di raggiungimento degli obiettivi di settore per la quota relativa alla performance organizzativa, mentre la quota relativa alla performance individuale viene erogata in base al punteggio ottenuto dal dipendente con la scheda di valutazione.

Si dà atto che risulta garantita la destinazione della quota prevalente delle risorse variabili agli istituti di cui all'art. 80 c. 2 - lett. a), b), c), d), e), f) del CCNL 2019/2021, riservando alla performance individuale una quota non inferiore al 30% delle stesse (art. 80, comma 3, del CCNL sottoscritto il 16.11.2022).

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

Le progressioni economiche all'interno delle aree, previste dal 1-1-2024, saranno attribuite ad una quota limitata di dipendenti sulla scorta di graduatorie, distinte per aree di inquadramento, stilate tenendo conto della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali, effettuate sulla base dei criteri di selettività previsti dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance (PESO 60%) e l'esperienza professionale acquisita (PESO 40%).

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 assegnati con il P.I.A.O. triennio 2024-2026, ci si attende un incremento della performance organizzativa del personale dipendente del Comune di Casnigo tale da giustificare la ripartizione delle relative risorse, oltre ad una migliore performance individuale tramite il raggiungimento degli obiettivi individuali e comportamentali assegnati con le singole schede di valutazione ad ogni dipendente.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili.

=====

Casnigo, lì 22 novembre 2024

IL SEGRETARIO COMUNALE
Bignone dott. Alberto