

COMUNE DI GASPERINA

PROVINCIA DI CATANZARO

Relazione illustrativa TECNICA-FINANZIARIA

PARTE 1

Modulo I

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Pre-intesa 15.10.2024 Contratto 2024
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2023/2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: SEGRETARIO COMUNALE D.SSA MARIA AUSILIA PARAVATI Componenti: D.SSA SERENA IOZZO- DOTT. IANNONI GESINO- ING.LUPICA SALVATORE Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: C.G.I.L. Firmatarie della pre-intesa:C.G.I.L. Firmatarie del contratto: C.G.I.L.
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Il presente Contratto Decentrato Integrativo, ai sensi dell'art. 1 CCNL 16/11/2022, si applica a tutto il personale dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 30/8/2021, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.</p> <p>Il presente Contratto Decentrato per la parte economica ha validità fino al 31/12/2024 e per la parte normativa ha validità fino al 31/12/2024 e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI o di norme che risultino incompatibili con il presente.</p>
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 <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? SI
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? SI
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009?SI
	La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009?SI
Eventuali osservazioni	

Modulo II

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) Direttive alla delegazione trattante di parte pubblica

1. Dare preliminarmente copertura agli istituti economici del salario accessorio fissi e continuativi, quali la turnazione, la reperibilità e le diverse indennità legate alle mansioni espletate dal personale e previste dal CCNL 2019-2021 FUNZIONI LOCALI - 16 novembre 2022;
2. Avviare tempestivamente la negoziazione ed il confronto con le parti sociali del C.C.D.I. con la finalità di pervenire alla sottoscrizione dello stesso, alla luce dell'entrata in vigore del nuovo CCNL 2019-2021 FUNZIONI LOCALI - 16 novembre 2022;
3. Disciplinare normativamente gli istituti economici in modo che l'erogazione del salario accessorio sia strettamente legata alla effettiva prestazione resa e che quest'ultima sia programmata, rilevabile e misurabile in maniera trasparente ed oggettiva;
4. Destinare l'erogazione degli incentivi alla produttività secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance l'importo da destinare complessivamente, quantificato in misura tale da poter premiare ed incentivare adeguatamente il merito e la produttività e migliorare la performance organizzativa, ai sensi del D.Lgs. 150/2009, in particolare: l'incentivo dovrà essere correlato al raggiungimento degli obiettivi del Servizio e alla partecipazione dei dipendenti al raggiungimento dei risultati stessi, al raggiungimento degli indicatori di performance contenuti nel piano della performance nonché alle prestazioni individuali dei dipendenti, così come previsto dalla metodologia di valutazione sopra richiamata;
5. Destinare una quota adeguata, per la effettiva capacità di incentivare e premiare il merito, di risorse atte a finanziare la performance organizzativa ed individuale, da erogare al personale dipendente sulla base del sistema di valutazione vigente nell'Ente, eventualmente anche rimodulando le risorse destinabili agli istituti indenni tari di cui all'art. 80 del CCNL
6. Valorizzazione della performance individuale;
7. Destinare una quota limitata delle risorse alle progressioni economiche orizzontali (Progressioni Economiche all'interno dell'area) sulla base del disposto dell'art. 14 CCNL 2019-2021 FUNZIONI LOCALI del 16 novembre 2022 e del Regolamento comunale e nel rispetto del limite del 50% dei dipendenti;
8. Destinare una quota limitata delle risorse alle Indennità per specifiche responsabilità sulla base del disposto dell'art. 84 CCNL 2019-2021 FUNZIONI LOCALI del 16 novembre 2022, valorizzando le figure incaricate di effettive e documentate responsabilità risultanti da atti dirigenziali d'incarico. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità deve comportare, in ogni caso, l'effettiva assunzione di livelli di responsabilità differenziati ed aggiuntivi rispetto alle ordinarie mansioni corrispondenti all'area ed al profilo di inquadramento professionale;
9. Destinare una quota limitata delle risorse alle Progressioni tra le aree sulla base del disposto dell'art. 15 CCNL 2019-2021 FUNZIONI LOCALI del 16 novembre 2022 e del Regolamento comunale e nel rispetto del limite del 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del Piano dei Fabbisogni di Personale;

11. Programmare nell'arco di un triennio le Progressioni Economiche all'interno dell'area sulla base del disposto dell'art. 14 CCNL 2019-2021 FUNZIONI LOCALI del 16 novembre 2022 e del Regolamento comunale e nel rispetto del limite del 50% dei dipendenti;

12. Prevedere la possibilità, ferme restando le compatibilità finanziarie e di bilancio di destinare al Fondo le ulteriori risorse variabili, nella misura massima prevista, dall'art. 79 comma 2 e comma 3

B) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo (di seguito alcune descrizioni a titolo esemplificativo)

Articolo 1. Oggetto del contratto.

Articolo 2 Presa d'atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione n. 18 del 17.07.2024.

Articolo _ Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Articolo _ _____

Articolo _ Tempi di applicazione dell'accordo.

Allegato 1 - Tabella analitica della costituzione del fondo.

C) Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale

Si attesta la legittimità del contratto collettivo decentrato integrativo per il periodo 2023/2025 rispetto ai vincoli legislativi e alle norme contenute nei contratti collettivi nazionali.

Il contratto integrativo decentrato rispetta, altresì, le disposizioni del Titolo III (Merito e premi) del D.Lgs. n. 150/2009.

D) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

E) 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 in quanto al personale si applica il Regolamento per la valutazione e la premialità del personale nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance.

PARTE 2

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 18 del 17.07.2024 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	38.789,20
Risorse variabili	493,47
Residui anni precedenti (eventuale)	
Totale	39.282,67

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non sono regolate dal presente contratto somme per totali € relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	
Progressioni orizzontali	
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, c. 7, CCNL 14.9.2000)	
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 94, CCNL 16.11.2022)	
Altro	
Totale	

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

NON SUSSISTE FATTISPECIE

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Sono regolate dal contratto somme per complessivi € 7.800,00, così suddivise:

Descrizione*	Importo
Indennità di turno	
Indennità "Condizioni di lavoro"	1.500,00
Indennità di reperibilità (integrazione)	1.300,00
Lavoro straordinario	
Indennità specifiche responsabilità (art. 84, c. 1, CCNL 16.11.2022)	4.000,00
Indennità di servizio esterno (art. 100, CCNL 16.11.2022)	1.000,00
Indennità di funzione per la polizia locale (art. 97, CCNL 16.11.2022)	
Altro (ad es. Welfare integrativo)	
Totale	7.800,00

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse del Fondo stabili;

Le risorse stabili ammontano a € 38.789,20, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a € 25.508,87

Pertanto, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno in corso è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali, le risorse destinate sono pari ad Euro1.300,00

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate ad un solo capitolo di spesa, precisamente il cap. 2164, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 18 del 17.07.2024 è impegnato al capitolo 2164 del bilancio di previsione finanziario per l'anno 2024/2026

Responsabile ufficio finanziario
f.to d.ssa Serena Iozzo