

COMUNE DI VILLAFALLETTO
Provincia di Cuneo

Relazione illustrativa
al contratto integrativo anno 2022

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2022. **Relazione illustrativa.**

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 2022
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario Comunale Dott.ssa ZEROLI Sonia</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali,</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL-FP – FP CGIL.</p> <p>RSU: Non è presente per il 2022.</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2022
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	<p>È stata acquisita la certificazione del Revisore dei Conti? Sì, con verbale n. 16 del 31/08/2022</p> <p>Nel caso Revisore dei Conti abbia effettuato rilievi, descriverli</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 performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009)
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale.
Eventuali osservazioni =====		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)

TOTALE DESTINAZIONI	Euro 34.280,65

Le risorse disponibili in parte stabile, a seguito delle predette deduzioni sono, pertanto, pari a:

TOTALE RISORSE DISPONIBILI	Euro 5.301,56
-----------------------------------	----------------------

Tutte le risorse non utilizzate nell'anno 2022 rappresentano un'economia destinata alla produttività dell'anno 2023.

ART.5 – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE VARIABILI

Le risorse variabili, individuate nella somma totale di **Euro 21.301,02** (Euro 15.999,46 + 5.301,56) sono destinate:

Le risorse variabili, individuate nella somma totale di **Euro 21.301,02** sono destinate:

a) Art. 70 quinquies c.2 lett.b CCNL 21/5/2018:

Euro 350,00 complessivi per l'erogazione di una indennità annua per l'esercizio delle funzioni di stato civile.

b) Art.70-bis lett.c) CCNL 21/5/2018

Euro 0,00 quale indennità di maneggio valori da destinarsi al personale addetto ai servizi di economato. L'indennità è determinata nell'importo giornaliero di euro 1,50. L'indennità è corrisposta per i soli giorni di effettiva presenza.

c) Art.70-bis lett.a) CCNL 21/5/2018

Euro 0,00 destinati all'erogazione di indennità di disagio, al personale che svolge mansioni di operatore ecologico. L'indennità è determinata nell'importo giornaliero di euro 5,22. L'indennità è corrisposta per i soli giorni di effettiva presenza.

d) Art. 70-bis lett.b) CCNL 21/05/2018

Euro 720,00 indennità rischio operai. L'indennità è determinata nell'importo giornaliero di euro 1,50. L'indennità è corrisposta per i soli giorni di effettiva presenza.

e) art.68 lett.g) CCNL 21/5/2018

Euro 3.858,41 incentivo ex art.113 Dlgs n.50/2016 per attività tecniche, forniture e servizi, per attività recupero tributi comunali IMU e TARI. Riservandosi di liquidare gli incentivi funzioni tecniche esclusivamente in relazione alle disposizioni (art. 5) contenute nel Regolamento incentivi funzioni tecniche vigente (DGC n. 122 del 23/11/2016).

f) Art.70 – quinquies c.1 CCNL 21/5/2018:

Euro 0,00 complessivi per compensare le funzioni di specifiche responsabilità di cui all'art. 16 del presente contratto.

g) Art.68 c.2 lett.a), b) CCNL 21/5/2018

Euro 16.372,61 per premi di produttività individuale e organizzativa da attribuirsi secondo il sistema di misurazione della performance destinando al progetto obiettivo ufficio di prossimità Polizia Municipale una somma pari ad euro 3.000,00.

H) Art. 56 – quinquies CCNL 21/05/2018

Euro 0,00 per indennità di servizio esterno, al personale che svolge la prestazione lavorativa in servizi esterni di vigilanza. L'indennità è determinata nell'importo giornaliero di euro 1,50. L'indennità è corrisposta per i solo giorni di effettiva prestazione, in via continuativa, in servizi esterni.

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

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Personale dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato

ART. 2 - TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Periodo di vigenza 1/1/2022 – 31/12/2022

ART. 3 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' E PER LE PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO

Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione del Segretario Comunale, quale Responsabile del Settore Personale n. 439 del 31/08/2022. Le risorse stabili sono pari a euro 39.582,21 (compreso incremento art. 33 comma 2 D.L. 34/2019). Le risorse variabili sono pari a euro 15.999,46.

Le risorse stabili sono quantificate in € 5.101,49 derivanti dall'incremento del valore medio pro-capite del fondo stabile rispetto al 2018, in base al numero dei dipendenti in servizio nel 2021, calcolato secondo le modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato, con nota prot. 12454 del 15/01/2021, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in Legge 58/2019.

Vista la delibera G.C. n. 69 del 29.08.2022, con la quale, sono stati forniti gli indirizzi per la costituzione delle risorse variabili e la determina del Responsabile del Settore Personale n. 439 del 31/08/2022, con la quale, è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022, dette somme sono state inserite nella parte variabile del fondo non avendo il carattere della stabilità.

Il fondo per l'anno 2022 è stato determinato, applicando i criteri dettati dall'art.67 c.1 CCNL 21/5/2018, con l'incremento del valore medio pro-capite del fondo rispetto al 2018, fatto salvo l'individuazione delle risorse aventi carattere di variabilità.

Ad integrazione delle risorse variabili, viene applicato l'art. 67 comma 3 lettera a) del CCNL 21/5/2018: quota di risorse derivanti dalla fornitura a titolo oneroso di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari e comunque non essenziali. I servizi e le risorse che si ritiene di destinare all'integrazione delle somme destinate all'incentivazione del personale, stante gli impegni che derivano da tali attività, sono i seguenti:

€ 1.000,00 (compresi oneri riflessi) per gestione peso pubblico

€ 100,00 (compresi oneri riflessi) per gestione del salone polivalente

€ 300,00 (compresi oneri riflessi) per la gestione degli impianti sportivi

€ 6.100,00 (compresi oneri riflessi) per la gestione della mensa scolastica

€ 4.600,00 (compresi oneri riflessi) per la gestione del trasporto alunni

Tali risorse non sono soggette al limite di cui all'art.23 c.2 L.n.75/2017 secondo quanto previsto dalla Circolare del MEF – DRGS n.16 del 2 Maggio 2012.

ART. 4 – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE STABILI

In conformità al disposto dell'art.67 CCNL del 21/5/2018, le risorse stabili come sopra determinate sono gravate delle seguenti voci di destinazione:

A) Euro 28.215,29 quale Fondo per progressione economiche

B) Euro 6.065,36 per la corresponsione dell'indennità di comparto a carico del fondo ai sensi dell'art.33 CCNL del 22/1/2004

RISORSE STABILI	Euro 39.582,21
UTILIZZO	
Fondo per progressione economiche ai sensi dell'art.16 comma 4 CCNL del 21/5/2018	Euro 28.215,29
Indennità di comparto a quota a carico del fondo (art.33 CCNL del 22/1/2004)	Euro 6.065,36

RISORSE VARIABILI	Euro 21.301,02
UTILIZZO	
a) Art. 70 quinquies c.2 lett.b CCNL 21/5/2018	Euro 350,00
b) Art.70-bis lett.c) CCNL 21/5/2018 indennità maneggio valori	Euro 0,00
c) Art.70-bis lett.a) CCNL 21/5/2018 Indennità di disagio	Euro 0,00
d) Art. 70-bis lett.b) CCNL 21/05/2018 indennità rischio operai	Euro 720,00
e) art.68 lett.g) CCNL 21/5/2018	Euro 3.858,41
f) Art.70 – quinquies c.1 CCNL 21/5/2018:	Euro 0,00
g) Art.68 c.2 lett.a), b) CCNL 21/5/2018	Euro 13.372,61
H) Art. 56 – quinquies CCNL 21/05/2018	Euro 0,00
Progetto obiettivo Ufficio di prossimità Polizia Municipale ex art 15 comma 5 CCNL 1999	Euro 3.000,00
TOTALE DESTINAZIONI	Euro 21.301,02
Risorse disponibili non utilizzate nell'anno 2021	Euro 0,00

Le risorse disponibili e quelle che residuano a seguito dell'attribuzione delle indennità e premi di cui all'elenco saranno destinate al finanziamento del fondo variabile anno 2023.

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

Le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro sono erogate previa verifica dell'effettiva esposizione alle situazioni di disagio, rischio o responsabilità.

Il Contratto integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa ai precedenti Contratti integrativi stipulati.

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.

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità.

Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'Amministrazione.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

Villafalletto, 24/10/2022



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE
IL SEGRETARIO COMUNALE

ZEROLI Dott.ssa Sonia

