

COMUNE DI PIASCO  
Provincia di Cuneo

Relazione illustrativa  
al contratto integrativo anno 2024

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

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt.7-8-9 del CCNL 21/5/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2024. **Relazione illustrativa.**

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

|   |  |   |
|---|--|---|
| <b>Data di sottoscrizione</b>   |  |   |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>   |  | <b>Anno 2024</b>  |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b>   |  | <p><b>Parte Pubblica</b> (ruoli/qualifiche ricoperti): Vice-Segretario Comunale Dott.ssa MONGE ROFFARELLO Chiara.<br/>         Responsabile Finanziario Dott.ssa Garino Daniela<br/>         Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, FIADEL-CSA Regioni e autonomie locali,<br/>         Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL-FP.<br/> <b>RSU:</b> sig.ra Picco Eliana<br/>         Firmatarie pre-intesa: CISL-FP<br/>         Firmatarie contratto: VICE-SEGRETARIO COMUNALE, RSU, FP-CISL, Responsabile finanziario</p>  |
| <b>Soggetti destinatari</b>   |  | Personale non dirigente   |
| <b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>                                     |  | Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2024  |
| <b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b> | <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>  | <p>Non è stata acquisita la certificazione dell'Organo di Controllo Interno in quanto non costituito.<br/> <b>E' stato acquisito il parere del Revisore dei Conti verbale n. 8 in data 31.05.2024 prot. n. 3674</b></p>   |
|   |  | Nel caso l'Organo di Controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.   |
|   | <b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b> | <p>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?<br/> <b>Il Piano della performance è stato adottato e approvato con deliberazione G.C. n. 4 in data 12/01/2024</b></p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?<br/> <b>Gli obblighi in materia di trasparenza e integrità sono stati assolti con l'adozione del Piao (deliberazione G.C. n.4 del 12/01/2024)</b></p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?<br/> <b>L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale.</b></p> |
|   |  | <p>La Relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs n. 150/2009?<br/> <b>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art.14, comma 6 (art.16 del D.Lgs. n. 150/2009)</b></p>   |

**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**

**I. CAMPO DI APPLICAZIONE**

Personale non dirigente.

**II. TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

Periodo di vigenza 1/1/2023 – 31/12/2025 parte normativa - 01/01/2024-31/12/2024 parte economica

**III. COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE, 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 l'adozione dei seguenti atti:

- Deliberazione di Giunta Comunale n. 5 in data 31.01.2023 "Costituzione delegazione trattante di parte datoriale - CCNL comparto funzioni locali 2019/2021.";
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 30 in data 16.05.2024 "Indirizzi alla delegazione trattante di parte datoriale per la contrattazione integrativa parte economica 2024 e destinazione risorse aggiuntive al fondo per le risorse decentrate per il personale non dirigente per l'anno 2024";
- Determina del Responsabile del Servizio Finanziario n. 3 del 24.05.2024 "Art.79 CCNL 16.11.2022 "Disciplina delle risorse decentrate per il personale del comparto". Costituzione Fondo anno 2024"

Le risorse stabili sono pari a euro 37.937,79. Le risorse variabili sono pari a euro 6.482,43, oltre ad euro 3.230,58 destinate per incentivi progettazione per complessivi euro 9.713,01.

Per l'anno 2024 sono stati resi indisponibili alla contrattazione alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressioni economiche), in particolare è stato sottratto alle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari a euro 20.373,05 destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

**IV. UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA':  
RISORSE STABILI**

In conformità al disposto dell'art.16, comma 4 del CCNL 21.5.2018 e dell'art.33 del CCNL 22/1/2004, le risorse stabili come sopra determinate sono gravate delle seguenti voci di destinazione:

- A) Euro 16.248,05 quale Fondo per progressione economiche ai sensi dell'art.16, comma 4, CCNL del 21/5/2018;  
B) Euro 4.125 per la corresponsione dell'indennità di comparto ai sensi dell'art.33 CCNL del 22/1/2004.

|   |                |
|---|----------------|
| RISORSE STABILI   | Euro 37.937,79 |
| <b>UTILIZZO</b>   |                |
| Fondo per progressione economiche ai sensi dell'art.16, comma 4, CCNL del 21/5/2018 | Euro 16.248,05 |

|  |                       |
|--|-----------------------|
| Indennità di comparto<br>(art.33 CCNL del 22/1/2004) | Euro 4.125            |
| Nuove progressioni economiche anno corrente          | Euro 3.100            |
| <b>TOTALE DESTINAZIONI</b>                           | <b>Euro 23.473,05</b> |

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

|                            |                |
|----------------------------|----------------|
| TOTALE RISORSE DISPONIBILI | Euro 14.464,74 |
|----------------------------|----------------|

Per l'anno 2024 è stata prevista l'attribuzione di differenziali stipendiali all'interno delle aree degli istruttori delle elevate qualificazioni, da attribuirsi in conformità con quanto stabilito dall'art.14 del CCNL 16.11.2022 "Progressioni economiche all'interno delle aree" e dei criteri definiti in contrattazione decentrata.

V. UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA':

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse pari a **14.464,74** di risorse di parte stabile e **9.713,01** di risorse variabili per un importo complessivo pari a **24.177,75**:

| UTILIZZO  |                       |
|---|-----------------------|
| Art. 80 co. 2 lett. c) CCNL 16/11/2022 per l'erogazione di indennità da destinare a personale che maneggia valori   | Euro 775,00           |
| Art. 80 co. 2 lett. g) per incentivi funzioni tecniche (art. 11 co. 1 lett. b) CCI);                                | Euro 3.230,58         |
| Art. 84 co. 1 punto 3 CCNL 16/11/2022   | Euro 4.000,00         |
| Art. 80 co. 2 lett. f) CCNL 16/11/2022 indennità di servizio esterno  | Euro 365,50           |
| Indennità per specifiche responsabilità Ufficio Polizia locale  | Euro 2.500,00         |
| <b>TOTALE DESTINAZIONI</b>  | <b>Euro 11.838,08</b> |
| Risorse disponibili (di cui 976,00 € alle addette ai servizi demografici per integrazione liste elettorali in ANPR) | <b>Euro 13.315,67</b> |

Si precisa che gli importi, qualora non dovessero essere interamente distribuiti, saranno destinati ai premi di produttività collettiva per l'anno 2024

VI. CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI

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

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

VII. ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA' AI FINI DELLA CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA.

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

In particolare le relazioni dei responsabili di settore in merito al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2024 saranno sottoposte alla valutazione del Nucleo di Valutazione per la validazione.

b) 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 performance organizzativa e individuale sono legati ai risultati attesi e al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione adottati dall'Ente.

L'attribuzione di tali premi avverrà secondo i criteri stabiliti dal sistema di valutazione/misurazione della performance adottato con deliberazione GC N. 44/2019 ed in conformità a quanto definito nel C.D.I. anno 2023.

Piasco, 31.05.24



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE  
IL VICE SEGRETARIO COMUNALE  
Dott.ssa MONGE ROFFARELLO Chiara

