

COMUNE DI COLLI VERDI

(Provincia di Pavia)

IL SEGRETARIO COMUNALE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI COLLI VERDI
2024

IPOTESI di Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16/11/2022, 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

Data di sottoscrizione		Preintesa 05 giugno 2024
Periodo temporale di vigenza		2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica Presidente: Segretario Comunale del Comune di COLLI VERDI Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione: CGIL – CISL – UIL - CSA Firmatarie della preintesa: per la parte pubblica: Segretario Comunale per la parte Sindacale CGIL – CISL- UIL- CSA
Soggetti destinatari		Personale dipendente del Comune di COLLI VERDI
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2024
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo . Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione del revisore dei conti? SI
		Nel caso l'Organo di controllo abbia effettuato rilievi, descriverli Nessun rilievo
	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 Ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 è stato adottato il piano della performance con gli strumenti di misurazione e valutazione delle Performance Il Piano della performance del Comune di COLLI VERDI coincide con gli strumenti della programmazione finanziaria, più precisamente con la R.P.P. e con il Piano degli obiettivi.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità? SI

		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui il D.Lgs. 33/2013? SI
		La Relazione della Performance è stata validata dal OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? SI
		Dall'anno 2017 è stata adottata dalla Giunta Comunale e successivamente validata dal NdV? SI

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto - Altre informazioni utili

A) Illustrazione dell'articolato del contratto

Le parti concordano sulla quantificazione e ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, così come riportato nel prospetto di ripartizione del fondo allegato al CCI 2024 meglio sotto riportato, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente. Le parti confermano l'incremento del fondo ai sensi dell'art. 17, comma 6 ultimo periodo del CCNL 16.11.2022, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, pari alla somma di €3.788,51, riducendo la spesa per le Elevate Qualificazioni/Posizioni Organizzative.

Si prevede inoltre dall'1.1.2024 n. 1 progressione di carriera all'interno dell'area Funzionari ex Cat. D. Per quanto riguarda la ripartizione del fondo incentivante anno 2024 le parti ribadiscono quanto sottoscritto nel CCI 2023-2025 sopra citato in merito ai criteri per l'utilizzazione, come riportate nell'allegato A) (parte contabile delle destinazioni delle risorse decentrate agli istituti incentivanti) che fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigente.

B) effetti abrogativi impliciti

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Il presente disapplica e sostituisce integralmente il CCI precedente.

C) 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 verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con apposita deliberazione della Giunta comunale;

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCI prevede n.1 progressioni economica all'interno dell'area Funzionari ex Cat. D.

La disciplina delle progressioni orizzontali e' selettiva in quanto non può prevedere più del 50% dei dipendenti in progressione per anno. Inoltre la selettività viene assicurata in quanto le progressioni avvengono sulla base della media della valutazione dei dipendenti nei tre anni precedenti in rapporto all'esperienza acquisita e alla formazione acquisita.

E) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Con la sottoscrizione del contratto si tende da una parte a indennizzare i dipendenti per attività che vanno oltre alla prestazione "normale" lavorativa e dall'altra a valorizzare le prestazioni tese a raggiungere gli obiettivi definiti dall'Amministrazione

F) altre informazioni eventualmente ritenute utili.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Rag. Stefano Degli Antoni




IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Daniele Bellomo



IPOTESI di Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16/11/2022, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2024

Relazione tecnico-finanziaria

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 Funzioni Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione e allegato al CCI economico 2024 nei seguenti importi:

PARTE FISSA:	
Risorse anno 2003 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità - RUINO	€ 6.222,44
Incremento art. 32 c. 1 - 0,62 % monte salari 2001 - RUINO	€ 504,16
Incremento art. 32 c. 2 - 0,50 % monte salari 2001- RUINO	€ 406,58
ART. 67, C.1, 3°PER. CCNL 2016-18 : Incremento art. 32 c. 7 - 0,20 % monte salari 2001- RUINO	€ 162,63
Incremento art. 4 c. 1, 0,5 % monte salari 2003 - RUINO	€ 694,00
CCNL 11.4.08 Incremento art. 8 c. 2 = 0,6 % monte salari 2005- RUINO	€ 987,81
Risorse anno 2003 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità - VALVERDE	€ 5.576,00
Incremento art. 32 c. 1 - 0,62 % monte salari 2001 - VALVERDE	€ 885,31
Incremento art. 32 c. 2 - 0,50 % monte salari 2001 - VALVERDE	€ 713,96
ART. 67, C.1, 3°PER. CCNL 2016-18 : Incremento art. 32 c. 7 - 0,20 % monte salari 2001- VALVERDE	€ 285,58
Incremento art. 4 c. 1, 0,5 % monte salari 2003 - VALVERDE	€ 603,34
CCNL 11.4.08 Incremento art. 8 c. 2 = 0,6 % monte salari 2005 - VALVERDE	€ 599,68
Risorse anno 2003 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità - CANEVINO	€ 1.107,39
Incremento art. 32 c. 1 - 0,62 % monte salari 2001 - CANEVINO	€ 175,92
Incremento art. 32 c. 2 - 0,50 % monte salari 2001- CANEVINO	€ 141,87
Incremento art. 4 c. 1, 0,5 % monte salari 2003 - CANEVINO	€ 147,20
ART. 67, C.1, 3°PER. CCNL 2016-18 : Incremento art. 32 c. 7 - 0,20 % monte salari 2001- VALVERDE	€ 58,88
CCNL 11.4.08 Incremento art. 8 c. 2 = 0,6 % monte salari 2005- CANEVINO	€ 257,26
art. 4 c. 2 CCNL 5.10.2001-RIA e assegni ad personam personale cessato (Piccolo dal 1.2.15 = € 224,12/12x11) RUINO ante 2018	€ 221,99
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) (ART. 67 C.3 Lett. c) CCNL 2016-18 IMP. INTERO ANNO dal 2018	€ -
Riqualificazione posizioni economiche dal 2004 al CCNL 2009 - RUINO (-32,37 cessazione Piccolo)	€ 354,90
Incremento fino CCNL 31.07.09- Riqualificazione posizioni economiche -VALVERDE	€ 871,26
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite gli incrementi derivanti da CCNL 16-18	€ 613,28
EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015 (n. 8), A VALERE DAL 2019 (ART. 67 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite	€ 665,60
(ART. 79 C.1 Lett. b) CCNL 2019-21) - EURO 84,50 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018 (n°9), 2022 - Fuori limite	€ 760,50
Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale inquadrato in B3 (n3). Fuori limite	€ 3.374,70
ART. 79 C.1 Lett. d) CCNL 2019-21) - (ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5 - RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO fuori limite	€ 958,32
TOTALE PARTE FISSA:	€ 27.350,58

Si dà atto che la parte fissa del fondo incentivante è stato aumentato ai sensi degli incrementi previsti dal CCNL 16.11.2022 con le risorse evidenziate sopra riportate che sono escluse dal calcolo del tetto del 2016. Si conferma, inoltre, l'incremento del fondo ai sensi dell'art.17 c.6 ultimo periodo del CCNL 16.11.2023 e dell'art. 67, comma 3, lett. i), e comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, pari alla somma che equivale ad €. **3.788,51** riducendo la spesa per le ex Posizioni Organizzative/Elevate Qualificazioni,.

Le parti concordano, inoltre, che la somma eventualmente residua del fondo venga portata in economia ad incrementare il fondo nell'anno successivo ai sensi dell'art.79 c.1 lett.d CCNL 2019-2021.

Sezione II – Risorse variabili

PARTE VARIABILE:	A49:I58A51A49:I57A49:I60A51A49:I57A49:I62A51A49:I57A49:I64A51A49:I57A49:I65A49A49:K59	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO fuori limite		€ 4.926,06
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18) (Art.79 c.1 lett.d CCNL 2019-2021) fuori limite		€ 702,99
Riduzione fondo per spesa superiore anno precedente		€ -
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (Art.79 c.2 òlett. A CCNL 2029-2021) - RECUPERO TRIBUTI fuori limite		€ 3.585,31
IMPORTO UNA TANTUM FRAZIONE RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE DOPO CESSAZIONE, ANNO SUCCESS. CESSAZIONE (ART. 67 C.3 Lett.d) CCNL 2016-18)		€ -
INTEGRAZIONE 1,2% m.s. 1997- (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.h) e c.4 CCNL 2016-18) (Art.79 c.2 lett.b CCNL 209-2021) SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA		€ 2.194,19
Art. 8 c.3, del DL 13/2023 incremento x PNRR pari al 5% parte fissa fondo PO 2016 dall'anno 2023 all'anno 2026 FUORI LIMITE		€ -
ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE - ART. 67 C.5 CCNL 2016-18 - Art.79 c.2 lett. c CCNL 2029-2021		€ 2.374,83
Art.79 c.3 CCNL 2019-2021 0,22% ms 2018 in proporzione fra fondo e PO FUORI LIMITE		€ 231,05
(ART 79 C.1 Lett.b) CCNL 2019-21) - EURO 84,50 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018 (n°9), A VALERE RETROATTIVO DAL 2021 UNA TANTUM - fuori limite		€ -
TOTALE PARTE VARIABILE:		€ 14.014,43

Si dà atto che la parte variabile del fondo incentivante è stato aumentato ai sensi degli incrementi previsti dal CCNL 16.11.2022 con le risorse evidenziate sopra riportate che sono escluse dal calcolo del tetto del 2016.

INCREMENTO FONDO PER DIMINUZIONE EQ/exPO (art.17 c.6 ultimo periodo CCNL 16.11.2022)	€ 3.788,51
--	------------

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Riduzione fondo	€ 0
-----------------	-----

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 27.350,58
Risorse variabili	€ 14.014,43
Incremento Fondo per diminuzione EQ/ExPO	€ 3.788,51
Totale	€ 45.153,52

Sezione V - Posizione Organizzative - Risorse fondo accessorio allocate all'esterno del fondo

	POSIZIONE	RISULTATO	TOT
FONDO E.Q./P.O. E FINANZIATO DA BILANCIO 2016	€ 44.996,85	€ 11.161,71	€ 56.158,56
FONDO E.Q./P.O. E FINANZIATO DA BILANCIO 2024	€ 41.080,33	€ 9.823,05	€ 50.903,38

Le spese per EQ/PO finanziate da bilancio non superano le spese EQ/PO anno 2016 nel rispetto dell'art. 23 c2 del Dlgs 75/2019 che prevede che non si può superare il tetto delle spese del 2016			
Inoltre le indennità per EQ/PO anno 2024 sono incrementate come segue fuori dal tetto del 2016			
INCREMENTO RISULTATO art.79 c.3 ccnl 2019-2021 FUORI TETTO FONDO EQ/PO 2024		€ 347,30	
FONDO EQ/P.O. 2024	€ 41.080,33	€ 9.823,05	€ 51.250,68

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

SPESA FISSA	
Posizioni economiche	€ 23.688,83
Indennità di comparto a valere sul fondo	€ 4.088,04
TOT SPESA FISSA	€ 27.776,87

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

SPESA VARIABILE	
Responsabilità *	€ 3.900,00
Indennità rischio	€ 1.359,00
Indennità-disagio	€ 1.359,00
Indennità x legge - INCENTIVO RECUPERO TRIBUTI	€ 3.585,31
Produttività	€ 6.785,12
30% media performance individuale	€ 388,22
TOT SPESA VARIABILE	€ 17.376,65

ART. 79 c 1 lett. d) CCNL 2019-21	SOMMA RESIDUA X ANNO SUCCESSIVO	€ 0
-----------------------------------	---------------------------------	-----

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Descrizione	Importo
Somme parte fissa + Incremento Fondo per diminuzione EQ/ExPO	€ 27.776,87
Somme parte variabile	€ 17.376,65
Somma residua x anno successivo	€ 0
Totale	€ 45.153,52

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non si presenta la fattispecie

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 risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili comprensive dell'incremento Fondo per diminuzione EQ/ExPO risultano pari a €. 31.139,09, mentre le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € 26.176,87.

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 stata suddivisa sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle Performance che utilizza un modello che prevede che il 50 % della somma stanziata per La **performance individuale** venga distribuita sulla base del raggiungimento

percentuale dell'obiettivo e il restante 50% venga distribuito sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi.

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

Lo schema di CCI prevede n.1 progressioni economica all'interno dell'area Funzionari ex Cat. D.

La disciplina delle progressioni orizzontali non può prevedere più del 50% dei dipendenti in progressione per anno. Inoltre la selettività viene assicurata in quanto le progressioni avvengono sulla base della media della valutazione dei dipendenti nei tre anni precedenti in rapporto all'esperienza acquisita e alla formazione acquisita.

d. attestazione motivata del rispetto del principio che le risorse variabili devono essere destinate ed utilizzate per almeno il 30% per la performance individuale

La parte variabile che costituisce il fondo anno 2024 è pari a €. 14.014,43 mentre le risorse dedicate alla Performance Individuali sono pari a €. 7.173,34, superiori al 30% della parte variabile;

e. attestazione motivata del rispetto del principio che la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate deve essere pari ad almeno il 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La somma dedicata alla performance è pari a €. 7.173,34 e la misura della maggiorazione del premio individuale per il dipendente che consegue la valutazione più elevata è pari a €. 388,22 che corrisponde circa al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti ai cinque dipendenti a cui è attribuita la performance individuale.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato nell'anno 2016

Rilevato che occorre procedere alla rideterminazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2023 nel rispetto delle norme vigenti con particolare riferimento:

- all'art.23 c.2 del D.Lgs.75 "Madia" del 25 maggio 2017 che modifica e integra il d.lgs. n°165/2001 e ss.mm.ii. ai sensi della l. n. 124/2015, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, che prevede che *"... a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato"* (detta norma prevedeva il tetto del fondo pari a quello del 2015 nonché la riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio).

L'art.79 c.6 del CCNL del 16.11.2022 prevede inoltre che : c. 7. *La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art.16 (Incarichi di Elevata qualificazione), deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.*

Si dà atto che il fondo incentivante impegnato nell'anno 2023, fatto salvo le economie anni precedenti e per incrementi per disposizioni di legge FUORI LIMITE, sommato all'impegno delle EQ/PO anno 2024 non supererà il fondo impegnato nell'anno 2016, fatto salvo le economie anni precedenti e per incrementi per disposizioni di legge, sommato all'impegno delle EQ/PO anno 2016:

TOT. FONDO DIPENDENTI 2024 ESCLUSE somme fuori limite	€ 29.335,70
TOT FONDO 2016 DIPENDENTI DA NON SUPERARE ESCLUSE SOMME fuori limite	€ 25.547,19
DIFFERENZA FONDO ANNO 2024 DA FONDO ANNO 2016	+€ 3.788,51

L'aumento è stato effettuato ai sensi dell'art.17 c.6 ultimo periodo CCNL 16.11.2023 con uguale riduzione fondo EQ/PO.

	2024	2016	DIFFERENZA
FONDO P.O.	€ 50.903,38	€ 56.158,56	-€ 5.255,18

Si dà atto, inoltre che l'indennità di risultato è stata aumentata come segue, ai sensi degli articoli riportati, con risorse fuori dal calcolo del tetto del 2016:

INCREMENTO RISULTATO art.79 c.3 CNLL 2019-2021 FONDO PO 2024	€ 347,30
--	----------

In sintesi:

FONDO + PO 2016 CON ESCLUSIONI	81.705,75
FONDO + PO 2024 CON ESCLUSIONI	80.239,08
DIFFERENZA	- 1.466,68

Pertanto è rispettato l'art.23 c2 del D.Lgs. 75/2018 e l'art.79 c.6 del CCNL del 16.11.2022

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 programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico codice di spesa precisamente il cod. 01.11.1 MACROAGGR. 101 quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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

Il totale del fondo come meglio sopra determinato è impegnato al COD. del bilancio 01.11.1 macroaggregato. 101.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Rag. Stefano Degli Antoni



IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Daniele Belomo



