

COMUNE DI FIANO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI FIANO - RIPARTIZIONE RISORSE DECENTRATE 2022

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(Art. 40, comma 3 sexies. Decreto Legislativo n. 165/2001;
Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19/7/2012)

A. RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo utilizzando la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012; ne attesta inoltre la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; indica le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; contiene infine altre informazioni ritenute utili.

In data 27/12/2022 le delegazioni trattanti di parte datoriale e parte sindacale (FP-CGIL) hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale del Comune di Fiano - ripartizione risorse decentrate anno 2022.

Successivamente, acquisita la prescritta certificazione del Revisore dei Conti, a seguito della Deliberazione della Giunta Comunale n. 111 del 27/12/2022 le parti, in data 28/12/2022 hanno stipulato in via definitiva il Contratto collettivo integrativo come sopra descritto.

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Questo modulo consiste nella sintetica descrizione degli aspetti procedurali della contrattazione, come evidenziati nella scheda seguente:

Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Ipotesi di contratto del 27/12/2022 Contratto stipulato il 28/12/2022
Periodo temporale di vigenza	Ripartizione risorse decentrate anno 2022
Composizione della delegazione trattante	Parte datoriale: Presidente: Segretario Generale – Dott.ssa Diana Verneau Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (CISAL), RSU Alla contrattazione sono presenti: SIND. FP CGIL nella persona di Gianluca Ossola; SIND. UIL FPL nella persona di Maurizio Cutaia. L'anno duemilaventidue il giorno dodici del mese di dicembre alle

	<p>ore 17.30 nel Comune di Fiano si sono riunite le parti per sottoscrivere l'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale del comune di FIANO - ripartizione risorse decentrate 2022. Ore 18.51 la parte sindacale UIL-FP Torino, rappresentata dal sig. Maurizio CUTAIA, si allontana e comunica che non sottoscriverà l'accordo in quanto non concorda con la scelta di voler continuare, anche per il 2022, ad utilizzare i medesimi criteri iscritti nel contratto decentrato anni 2019/2021 in ordine alle progressioni orizzontali, ritenendo che le stesse potevano essere modificate in sede di contratto ponte. La parte pubblica ricorda che risulterebbe difficile in questa fase modificare i suddetti criteri, in quanto utilizzati già in parte per il ciclo di progressioni iniziate nell'anno precedente.</p> <p>Firmatarie della preintesa: RSU, FP- CGIL Firmatarie del contratto 29/12/2022</p>	
Soggetti destinatari	Personale del livelli (personale non dirigenziale)	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	CCNL 21/5/2018: Art. 7, comma 1, lett. a): criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo 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.	In allegato viene acquisita la certificazione del Revisore dei Conti in data 28/12/2022 agli atti dell'ente con prot n. 6865.
		Il Revisore non ha espresso rilievi in ordine all'Ipotesi di contratto decentrato integrativo oggetto della presente Relazione.
	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 Il Piano della Performance è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 49 del 31/05/2022 e s.m.i.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è stato approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 35 del 30/04/2022.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009? Articolo abrogato dal D. Lgs 33/2013 e s.m.i.; Sì per quanto di competenza.	
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La relazione è stata validata dal Nucleo di Valutazione il 09.06.2022	
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

Il contratto collettivo integrativo dispone la ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2022, tra gli istituti economici previsti dalla contrattazione collettiva nazionale e dal contratto collettivo integrativo del personale del Comune di Fiano triennio 2019-2021, sottoscritto in data 4/6/2019 che qui espressamente si richiama e che conserva la sua validità fino alla stipula del successivo.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base di quanto stabilito con determinazione n. 308 del 27/12/2022, le risorse per l'anno 2022 sono state così individuate¹:

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022 (ccnl 21/5/2018 - triennio 2016/2018)		
	IMPORTI PARZIALI	IMPORTI TOTALI
ART. 67, COMMI 1 E 2 CCNL 16/18: RISORSE STABILI		
Risorse stabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		
Ammontare risorse stabili ANNO 2017 (art. 31, c. 2. CCNL 22/1/2004) comprensivo delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2001 pari allo 0,20% del monte salari 2001 (€ 204.406,77)		31.007,20
Art. 67 c.1 CCNL 16/18 Importo unico consolidato anno 2017		31.007,20
Art. 67 c.2, lett. c) CCNL 16/18: RIA ed Ass. ad pers.		1.454,18
Art. 67 c.2, lett. d) CCNL 16/18: risorse riassorbite art. 2, comma 3, D. Lgs. 165/2001.		0,00
Art. 67 c.2, lett. e) CCNL 16/18: personale trasferito		0,00
Art. 67 c.2, lett. f) CCNL 16/18: riduzione stabile posti di organico qualifica dirigenziale		0,00
Art. 67 c.2, lett. g) CCNL 16/18: stabili riduzioni risorse lavoro straordinario		0,00
Art. 67 c.2, lett. h) CCNL 16/18 e art. 33, c. 1e 2: incrementi dotazione organica		0,00
Totale		32.461,38
Risorse stabili NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		
Art. 67 c.2, lett. a) CCNL 16/18 incremento € 83,20 unità al 31/12/2015 (dal 2019)		915,20
Art. 67 c.2, lett. b) CCNL 16/18 differenziale incrementi progressione economica a regime		737,40
Totale		1.652,60
TOTALE RISORSE STABILI		34.113,98
ART. 67, COMMI 1 E 2 CCNL 16/18: RISORSE VARIABILI		
Risorse variabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: <i>Recupero evasione ICI - L. 662/96 art.3, c. 57; D.gs 446/97 art 59 c.1 lett. p)</i>		0,00
art. 67, comma 3, lett. d) CCNL 16/18: <i>recupero frazioni RIA anno precedente</i>		0,00
art. 67, comma 3, lett. h) CCNL 16/18: <i>Integrazione 1,2% m.s. 1997:</i>		1.652,12
art. 67, comma 3, lett. i) CCNL 16/18: risorse per conseguimento obiettivi ente		0,00
Totale		1.652,12
Risorse variabili NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		
art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 16/18 - art. 43 L 449/1997: <i>Entrate conto terzi o utenza o sponsorizzazione</i>		226,76
art. 67, comma 3, lett. b) CCNL 16/18: <i>art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 - Piani di razionalizzazione</i>		0,00
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: <i>art. 113 del D. Lgs. 50/2016 incentivi per funzioni tecniche</i>	<i>importi da determinare a consuntivo</i>	0,00
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: <i>Recupero evasione IMU-TASI - art. 1, comma 1091, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145</i>	<i>importi da determinare a consuntivo</i>	0,00
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: <i>compensi ISTAT - art. 70-ter CCNL16/18</i>	<i>importi da determinare a consuntivo</i>	0,00
art. 67, comma 3, lett. e) CCNL 16/18: <i>risparmi lavoro straordinario anno precedente</i>	<i>importi da determinare a consuntivo</i>	0,00

¹ Le risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. a); c) e f), sono determinate in via provvisoria, in quanto gli importi definitivi saranno conoscibili soltanto a consuntivo. L'ammontare, è suscettibile di variazione in applicazione dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 e dell'art. 33, comma 2, ultimo periodo del D.L. 30/4/2019, n. 34, convertito in Legge n. 58/2019.

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022 (ccnl 21/5/2018 - triennio 2016/2018)		
	IMPORTI PARZIALI	IMPORTI TOTALI
art. 68, comma 1, ultimo periodo CCNL 16/18 (risorse stabili provenienti esercizi precedenti)	importi da determinare a consuntivo	0,00
Totale		226,76
TOTALE RISORSE VARIABILI		1.878,88
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		34.113,50
Totale riduzioni ex art. 1, comma 236 della legge 28/12/2015 n 208 ANNO 2016		
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		34.113,50
Riduzione per allineamento al 2016 (art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017)		
di cui Riduzione per allineamento fondo 2016 quota parte stabile		
di cui Riduzione per allineamento fondo 2016 quota parte variabile		
RISORSE DECENTRATE SOGGETTE A LIMITE (ART. 23, COMMA 2, D. LGS. 75/2017)		34.113,50
RISORSE DESTINATE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE - VERIFICA RISPETTO LIMITE (ART. 67, COMMA 7 CCNL 21/5/2018)		39.081,25
TOTALE RISORSE soggette all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		73.194,75
LIMITE RISORSE (ART. 23, COMMA 2, D. LGS. 75/2017): RIF ANNO 2016	72.119,45	
LIMITE RISORSE 2020 (ART. 33, COMMA 2, D. L. 34/2019) (se < 2016 = 2016). PROVVISORIO	72.119,45	72.119,45
Riduzione per allineamento (art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/17 e art. 33, comma 2, del D. Lgs. 34/2019)		1.075,30
Riduzione per allineamento quota parte stabile		1.023,22
Riduzione per allineamento quota parte variabile		52,08
TOTALE RISORSE (ART. 33, COMMA 2, D.L. 34/2019)		33.038,20
SINTESI COSTITUZIONE FINALE DEL FONDO 2020		
FONDO RISORSE STABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 al netto decurtazioni		31.438,16
FONDO RISORSE STABILI NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		1.652,60
TOTALE RISORSE STABILI		33.090,76
FONDO RISORSE VARIABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 al netto decurtazioni		1.600,04
FONDO RISORSE VARIABILI NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		226,76
TOTALE RISORSE VARIABILI		1.826,80
FONDO RISORSE DECENTRATE sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		33.038,20
FONDO RISORSE DECENTRATE COMPLESSIVE		34.917,56

Destinazione delle risorse decentrate:

Le parti sulla base delle risorse sopra esposte e tenuto conto degli impieghi vincolati hanno destinato le stesse come segue:

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 33 Indennità di comparto	5.102,28
CCNL 21/5/2018, art. 16: Progressione economica orizzontale	21.035,30
CCNL 21/5/2018, art. 16: Progressione economica orizzontale 2022	2.210,00
CCNL 21/5/2018 art. 68, comma 2: performance individuale e organizzativa,	3.934,98
CCNL 21/5/2018 art. 68, comma 2, lett. c): indennità condizioni di lavoro	435,00
CCNL 21/5/2018 art. 68, comma 2, lett. d): indennità condizioni di lavoro: Indennità di turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno-festivo	0,00

CCNL 21/5/2018 art. 68, comma 2, lett. e): indennità per specifiche responsabilità	1.100,00
CCNL 21/5/2018 art. 68, comma 2, lett. f): indennità area vigilanza	1.100,00
CCNL 21/5/2018 art. 68, comma 2, lett. g): compensi leggi speciali	0,00
Totale	34.917,56

Tale utilizzo risulta compatibile con le Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte datoriale, di cui alle deliberazioni della Giunta comunale n. 103 del 06/12/2023 e n. 107 del 14.12.2022.

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina l'abrogazione implicita delle norme contenute nei CCI antecedenti, in particolare il CCI del 4/6/2019 cui si rinvia.

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

La valutazione si basa sul raggiungimento degli obiettivi di performance; sul raggiungimento di obiettivi individuali di tipo strategico-innovativo o di miglioramento qualitativo, sulla qualità del contributo assicurato al raggiungimento degli obiettivi dell'ente, sulle competenze professionali e manageriali. Il contenuto del presente contratto integrativo è pertanto coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009.

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

Il CCI destina risorse per assegnare nuove progressioni economiche per l'anno 2022 sulla scorta dei criteri previsti dall'art. 16, del ccnl 21/5/2018 e dal CCI 4/6/2019. Si attesta che tali criteri sono coerenti con il principio di selettività in quanto le progressioni economiche sono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle performance individuali certificate dal sistema di valutazione ed all'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

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 di produttività previsti nel Piano dettagliato degli obiettivi, ci si attende un incremento della produttività del personale rivolta alla garanzia dei livelli essenziali dei servizi ai cittadini. Il sistema delle performance infatti promuove un'attenta gestione delle risorse umane, evidenziando l'importanza del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi generali dell'ente nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza.

G) Altre informazioni eventuali Nessuna

Fiano, 28/12/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Diana VERNEAU