COMUNE DI BUSSOLENO

(Città Metropolitana di Torino)

Relazione illustrativa

Sulla Preintesa in ordine alla Contrattazione Decentrata Integrativa anno 2022

La presente relazione è redatta ai sensi dell'art. 40, co. 3-sexies, D.Lgs 165/2001 sulla base dello schema tipo approvata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di cui alla Circolare n. 25 del 19.07.2012.

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

Data di sottoscrizione	**Accordo Contrattazione Decentrata Integrativa definito con verbale del 23.11.2022**
Periodo temporale di vigenza	**Anno 2022**
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Dr.ssa Marietta CARCIONE Componenti: Sig. Dario MORINO Componenti: Geom. Luca VOTTERO Componenti: Dr.ssa Irene BARDO Firmatarie della preintesa: Presidente: Dr.ssa Marietta CARCIONE Componenti: Sig. Dario MORINO Componenti: Geom. Luca VOTTERO Componenti: Dr.ssa Irene BARDO Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: - CGIL - UIL - CSA - CISL - CISAL Firmatarie della preintesa: - CGIL - UIL - CISL RSU - Emanuela LOSURDO Gian Franco MIAGLIA Valentina DI FILIPPO
Soggetti destinatari	Personale del comparto dipendente Comune di Bussoleno
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	CCNL 2018: le materia di cui all'art. 7 comma 4 lett. a) b) e) f) d) i) g) j) v). Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo ANNO 2022.
Rispetto dell'iter Intervento dell'Organo di	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti.

adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	**controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.**	Nel caso l'Organo di controllo interno (il Revisore) dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.
		È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009:
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	**Si con deliberazione della G.C. n. 54 del 2305.2022** È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: **Si con deliberazione della G.C. n. 37 del 28.04.2022.** È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: **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: **Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009. L'organismo comunale di valutazione convalida il raggiungimento degli obiettivi annuali di Performance**

Eventuali osservazioni.
Con deliberazione n.160 del 21/12/2010 la Giunta Comunale ha provveduto all'approvazione del Regolamento Generale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi adeguato ai principi del D.Lgs 150/2009.

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

L'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per l'annualità economica 2022 è stato sottoscritto in data 23.11.2022 nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 40 del D.Lgs 165/2001 e disciplina la parte economica dei vari istituti del salario accessorio previsti dal CCNL Funzioni Locali vigente. Esso si applica al personale del Comune di Bussoleno, ivi compreso il personale in comando o distacco o utilizzato a tempo parziale, secondo quanto stabilito dal CCDI triennio 2019-2021, stipulato in data 19 dicembre 2019, e successive integrazioni.

La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 è stata effettuata, ai sensi dell'art. 67 del CCNL, con Determinazione del Responsabile del Servizio n. 435 del 11.11.2022 e viene utilizzato per le finalità di cui all'art. 68 CCNL 2018.
La delegazione trattante, con l'accordo sottoscritto in data 23.11.2022, ha preso atto della consistenza del fondo delle risorse decentrate 2022 quantificato in € 192.016,43 nelle sue partizioni "consolidato" e "variabile" e che, essendo il personale in servizio, come da programma del fabbisogno del personale, al 31.12.2022 inferiore a quello rilevato al 31.12.2018, ai sensi dell'art. 33, comma 1 del decreto-legge n. 34 del 2019, il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non è stato adeguato.

Le regole per la determinazione del fondo per le risorse decentrate sono fissate dalla contrattazione nazionale, in particolare dal CCNL del 21.05.2018. Tali regole determinano, per la gran parte, in modo automatico i meccanismi per la composizione del fondo e, per la parte residua, la scelta è rimessa all'autonoma decisione dei singoli enti. Ne consegue che ciascun singolo ente è chiamato a determinare l'entità del fondo.

Per l'anno 2022 il fondo complessivo di € 192.016,43 risulta distinto in:
- Risorse decentrate stabili: € 120.373,91

- Risorse decentrate variabili: € 71.642,52

Il CDI per l'annualità economica 2022 conferma quanto sottoscritto per la parte economica e normativa dal CCDI 2019-2021 stipulato in data 19 dicembre 2019.

Relativamente a quanto disposto dall'**art. 67 c. 3 lett. c)**, anche per l'anno 2022 sono state formalmente inserite nella disciplina decentrata le somme destinate ad incentivare attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse di cui all'art. 68 c. 12 lett. g) con particolare riferimento alle seguenti voci:

- incentivo per funzioni tecniche art. 113 del D.Lgs n. 50/2016.

Relativamente a quanto disposto dall'**art. 67 c. 3 lett. e)**, per l'anno 2022 sono state formalmente inserite nella disciplina decentrata le somme destinate ad incentivare attività e prestazioni correlate al:

- Compenso per IMU e TARI co. 1091 Lex 145/2018 legge di Bilancio 2019

La parte variabile del fondo 2022 è comprensiva dell'integrazione dell'1,2% monte salari 1997, art. 67 comma 3 lett. h, CCNL 2018 ed è destinata al raggiungimento di specifici obiettivi mirati ad assicurare e migliorare l'efficienza dei servizi, quest'ultimo è stato decurtato per il rispetto del limite del 2016, incremento quindi dell' 1,044%.

La determinazione del fondo destinato a remunerare il salario accessorio per l'anno 2022 è conforme alle disposizioni legislative e contrattuali disciplinanti le materie demandate alla contrattazione decentrata a livello nazionale e alle disposizioni legislative in materia di limiti di spesa del personale.

L'Allegato 1 al verbale del 23.11.2022 contiene la tabella analitica della costituzione del fondo.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Gli impieghi delle risorse decentrate relative all'anno 2022 sono definite nell'ipotesi del CDI e vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo	
Progressioni economiche orizzontali storiche	Euro	55.688,18
Indennità di comparto	Euro	14.048,27
Indennità di rischio e maneggio valori	Euro	2.860,00
Reperibilità uff. Stato Civile - Cimitero	Euro	100,00
Indennità art. 70 quinques comma 1	Euro	600,00
Indennità turno	Euro	4.205,00
Indennità esterna Vigilanza	Euro	990,00
Indennità art. 70 quinques comma 2	Euro	1.800,00
Performance Organizzativa –.	Euro	48.163,98
Performance individuale	Euro	3.500,00
Indennità per specifiche disposizioni di legge	Euro	60.061,00
Totale	Euro	192.016,43

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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

La Contrattazione decentrate risulta coerente con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applicano la metodologia di valutazione e distribuzione degli incentivi legati alla valutazione del personale come da schede approvate.

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

Per l'anno 2022 non sono previste progressioni economiche orizzontali.

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

I Risultati attesi con la sottoscrizione del contratto sono posti in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (P.E.G./ 2022 – Piano della Performance/2022), al fine di consentire il miglioramento dei servizi all'interno e dei servizi rivolti al cittadino.

Il Segretario Comunale
Dr.ssa Marietta Carcione