



COMUNE DI BRUGNATO
PROVINCIA DELLA SPEZIA

**Relazione illustrativa
al contratto decentrato integrativo 2024
del personale non dirigente**

Premesso:

- che ai sensi degli artt. 5 del CCNL 01.04.1999 e 4 del CCNL 22.01.2004, e degli artt. 40 comma 3 sexies e 40 bis del D.Lgs 165/2001, come integrati dal D.Lgs. 150/09, a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica;
- che tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1, nel caso di specie degli Enti Locali, dal Revisori dei Conti;
- che tale controllo ha per oggetto la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;
- che successivamente, l'ipotesi di CCDI viene trasmesso all'organo di governo dell'Ente che autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla firma definitiva. Infine l'Ente trasmette il contratto all'ARAN;
- che il contenuto dei due documenti (relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa) è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012, così come aggiornato;
- che in data 26.11.2024 vi è stato un incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e le OOSS, durante i quali è stata proposta un'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente – anno economico 2024, per il riparto delle risorse accessorie.

Tanto premesso

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Incontro con le OOSS		26.11.2024
Periodo di vigenza		Utilizzo fondo 2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Perrone Luigi Segretario Comunale e Presidente Briglia Corrado Verbalizzante Organizzazioni sindacali firmatarie: Fabio Cidale CISL
Soggetti destinatari		Personale dipendente, non dirigente, del Comune di Brugnato
Materie trattate dal contratto integrativo		1. Utilizzo delle risorse decentrate per l’anno 2024;
Rispetto dell’ iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell’Organo di controllo interno.	Parere positivo del revisore rilasciato in data 11.12.2024
	Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L’Organo di controllo interno non ha effettuato rilievi.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con deliberazione di G.C. n.34 del 09.04.2024 è stato adottato il PIAO 2024/2026 che ingloba il piano della performance
		Con deliberazione di G.C. n. 7 del 26.01.2024 è stato adottato piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza per stralcio del PIAO 2024/2026
		È stato assolto l’obbligo di cui all’art.20 del D.Lgs. 33/2013 relativo alla pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale
		La Relazione della Performance è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.
Eventuali osservazioni		

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il CCDI è un contratto decentrato integrativo per la parte economica e definisce per l'anno in corso l'allocazione delle risorse del fondo tra i diversi istituti come già disciplinati nei CCDI previgenti.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il Fondo decentrato 2024 è stato costituito con determina dirigenziale n. 319 del 05.11.2024

Come spiegato nella relazione tecnico-finanziaria, essendo il numero di dipendenti in servizio al 31/12/2018 (8,5) maggiore a quello in servizio alla data di costituzione del fondo (8,16), non si è provveduto a modificare lo stesso, ai sensi dell'articolo 33 del DL 34/2019.

Sulla base dei criteri stabiliti nel CCDI le risorse vengono utilizzate come di seguito indicato, nel rispetto delle linee di indirizzo stabilite con deliberazione di Giunta Comunale:

Macrocategoria: PERSONALE NON DIRIGENTE

FONDO DESTINATO AL PAGAMENTO DELLA P.E.O.

Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 78 c. 3 lett b) CCNL 2022 Differenziale stipendiale storico non riassorbibile.

€ 12.649,02

INDENNITÀ DI COMPARTO (art. 33, comma 4 lett. C) del CCNL del 22.01.2004

€ 1.159,22

TOTALE

€ 13.808,24

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 al personale si applica il regolamento per la Misurazione, Valutazione, Integrità e Trasparenza delle Performance, vigente.

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

Sono previste nuove progressioni economiche per l'anno 2024 nell'ambito di una percentuale massima pari al 50% degli aventi diritto, come da Circolare 5 del 16 maggio 2019 della Ragioneria Generale dello Stato. Il criterio da adottare per le PEO è racchiuso nel contratto decentrato; in particolare prevede che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie siano i seguenti:

FATTORE	PERCENTUALE
1. Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato di cui si farà la media/3	70%
3. Maturità di servizio e esperienza (anzianità nella posizione economica di appartenenza e anzianità di servizio)	30%

Nonché quelli in fissati all'interno dell'art. 9 del CCDI 2023 - 2025

Si è stabilito, inoltre, che:

- a) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
- b) in caso di ulteriore parità l'età anagrafica del dipendente.

In sede di delegazione trattante è emersa l'esigenza di valutare complessivamente il servizio del dipendente, e non solo quello derivante dall'anzianità nella categoria economica di appartenenza. Questo perché si intende valorizzare l'intera carriera del dipendente e non solo quella legata al periodo di permanenza nella categoria giuridica a seguito di progressione verticale.

Ai fini del primo punto verrà utilizzata la media della performance individuale dell'ultimo triennio, anche conseguita presso altra PA. Per il secondo punto verrà presa in considerazione l'entrata in servizio e anche altre esperienze maturate in altre PA. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 100, come somma dei punteggi dei singoli parametri con il meccanismo del peso ponderato. Infatti, ogni singolo parametro verrà riparametrato al suo massimo (70 punti per il primo, 30 per il secondo); in questo modo otterranno il valore massimo per ogni singolo parametro coloro che hanno registrato il valore più alto dello stesso (media delle performance, anzianità nella PE e anzianità di servizio); gli altri candidati saranno riparametrati al valore massimo del parametro.

Verrà stilata una graduatoria unica per tutti i lavoratori aventi diritto alla progressione. La decorrenza giuridica ed economica è dal 01.01.2024. Queste progressioni hanno copertura sia per il 2024 che per gli anni successivi per circa € 1.300,00. Gli aventi diritto sono in 2, così divisi:

cat. D = 0 dipendenti

cat. C = 0 dipendenti

cat. B = 2 dipendenti

Le progressioni 2024 riguarderanno 2 dipendenti entrambi di ex categoria economica B.

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

Non è previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività.

Pertanto, l'attribuzione dell'incentivo al personale dipendente avverrà, per quanto riguarda la performance solo attraverso la compilazione della scheda individuale, secondo la metodologia vigente, non potendo procedere alla ripartizione del fondo per la produttività, tra i progetti mirati e il premio delle prestazioni individuali, mentre per quanto riguarda i progetti di produttività si procederà alla valutazione come singolarmente previsto.

F) altre informazioni ritenute utili

Il trattamento economico accessorio del personale dipendente dell'area non dirigenziale è finanziato tramite il fondo delle risorse decentrate, disciplinato ai sensi dell'articolo 79 del CCNL - Regioni Autonomie Locali – del 16.11.2022

La citata norma, oltre ad individuare le fonti di finanziamento, suddivide le risorse in due fondamentali categorie: le risorse decentrate stabili, aventi il carattere della certezza e della continuità (articolo 79 comma 1 CCNL 2022), e le risorse decentrate variabili, aventi il carattere dell'eventualità (articolo 79 comma 2 CCNL 2022).

Si dà atto che a partire dal 2019 le risorse stabili del fondo sono state incrementate di un importo, su base annua, pari a € 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, che, per il Comune di Brugnato erano 8 e di conseguenza il fondo è aumentato di € 665,60; così come per la previsione dell'art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 che dispone di calcolare euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio), che ammonta ad € 633,75.

Considerato, quindi, che l'ammontare complessivo delle risorse destinate per l'anno 2017 al trattamento economico accessorio del personale era stato fissato in 32.696,00 € di parte stabile,

Per definire l'ammontare delle risorse del 2024 occorre sommare al fondo 2017, pari a € 32.696,00, le seguenti cifre:

- € 665,60 di aumento *una tantum*, su base annua, pari a € 83,20 per le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015, che, per il Comune di Brugnato erano 8;
- € 633,75 incremento di euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio);
- € 579,15 per effetto degli incrementi stipendiali personale in servizio nell'anno 2022 ai sensi dell'art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022;
- € 294,56 ex art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite);
- Il taglio del fondo storicizzato di € 4.318,10;

Pertanto, il **fondo 2024** del Comune di Brugnato è pari a **€ 30.550,96 di risorse stabili**.

G) Fondo per il lavoro straordinario

Ai sensi del combinato disposto degli art. 14 del CCNL 1 aprile 1999 e 38 del C.C.N.L. 14 settembre 2000, le risorse per il pagamento del lavoro straordinario sono scorporate dai fondi previsti dagli artt. 15 e 17 del CCNL 1 aprile 1999.

Il valore storico del fondo relativo al lavoro straordinario, calcolato a norma dell'articolo 14, commi 1 e 4 del CCNL 1 aprile 1999, ammonta ad € 1.540,04.

Per tale fondo, in applicazione dell'articolo 14 comma 3 del CCNL 1 aprile 1999, anche secondo l'interpretazione che ne dà l'ARAN (parere 499- 15B10), riconosce all'ente la possibilità di valutare, anno per anno, se iscrivere sul fondo per il lavoro straordinario una quota inferiore rispetto al valore storico del medesimo fondo, così come calcolato a norma dell'articolo 14 commi 1 e 4.

Il Segretario Comunale
Dott. Luigi Perrone