

**COMUNE DI MILLESIMO**  
**Provincia di Savona**

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria**  
**al contratto integrativo economico anno 2024**  
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### **Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli articoli 79 e 80 del CCNL 16 novembre 2022 in merito alla costituzione e all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2024**

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

<b>Data sottoscrizione</b>	Preintesa 21/11/2024 Contratto 27/12/2024
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Economico 2024
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica: Segretario Comunale – LEONELLI CRISTINA Responsabile Servizio Finanziario – BRUNO ROSELLA</p> <p>Parte Sindacale: CIGIL –FP: PELUFFOENNIO CISL –FP: MAFERA DOMENICO UIL –FP BERTOLO FRANCESCO</p> <p>R.S.U.: ZUCCONI TIZIANA SCHINCA SILVIA</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 e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>  L'Organo di controllo interno si è espresso favorevolmente con parere rilasciato in data 16.09.2024 sulla costituzione provvisoria del Fondo Risorse Decentrate 2024. L'Organo di controllo interno si è espresso favorevolmente con parere rilasciato in data 17.12.2024 sull'ipotesi di accordo di contrattazione decentrata del personale dipendente per l'anno 2024.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>  Il Piano della performance previsto dall'art.10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con delibera di G.C. n. 138/2024
	E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 20/02/2024 di approvazione del PIAO 2024-2026, contenente il Piano triennale 2024-2026 di prevenzione della corruzione e della trasparenza.
	L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del d.lgs. 150/2009 è stato assolto, per quanto di competenza (vedi apposita sezione nel sito istituzionale)
	La Relazione della performance è in attesa di validazione dall'OIV ai sensi dell'art.14,comma 6 del d.lgs. n.150/2009 (Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 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

Il CCDI è un contratto decentrato integrativo economico che si limita a definire per l’anno 2024 l’allocazione delle risorse del fondo tra i diversi istituti.  
Si allega la tabella analitica della costituzione del fondo.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri stabiliti nel CCDI le risorse vengono utilizzate come di seguito indicato, nel rispetto delle linee di indirizzo stabilite dalla determina di costituzione del fondo n.82 del 29/07/2024

<b>CCNL 16 novembre 2022</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Importi in €</b>
Articolo 80, comma 1, primo periodo	Indennità di comparto	10.959,44
Articolo 80, comma 1, primo periodo	differenziali progressioni economiche storiche	58.575,30
Articolo 80, comma 2, lettera J)	Differenziali stipendiali attribuiti nel 2023	5.825,69
Articolo 15 comma 3	APRR per passaggio tra categorie	1.562,86
Articolo 80, comma 2, lettera a)	premi correlati alla performance organizzativa	10.118,57
Articolo 80, comma 2, lettera e)	Compensi per specifiche responsabilità	20.000,00
Articolo 80, comma 2, lettera c)	Indennità condizioni lavoro	5.000,00
Articolo 80, comma 2, lettera f)	Indennità di servizio esterno	292,00
Articolo 80, comma 2, lettera d)	Indennità di turno	4.000,00
CCNL 16 novembre 2022	Nuovi differenziali Stipendiali finanziati con risorse stabili, da attribuire al personale sulla base dei criteri definiti dall’art 7 del CCDI del 16/11/2023	4.300,00
	<b>TOTALE</b>	<b>120.633,86</b>

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

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all’assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 121/2011, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, proposte nell'ipotesi di accordo decentrato sottoscritta in data 21.11.2024 possono essere così riassunti:

- *“L'applicazione del differenziale si applica al personale che, al momento dell'avvio della selezione, risulta in servizio presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato, comparto “Funzioni locali”, compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti tenuto conto che: 1) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto anche delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate in vigore del precedente sistema di classificazione; 2) requisito necessario per ottenere la progressione è l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva ai sensi dell'art. 14 comma 2 lett. a) del CCNL.*
- *La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. Per l'anno 2024 tale quota è fissata nella misura del 50% degli aventi diritto.*
- *L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.*
- *A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è dato dalla somma dei seguenti sottocriteri: 1) la media delle valutazioni del triennio precedente, a cui viene conferito un peso pari a 60; 2) L'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento che si identifica con il servizio prestato, nel periodo di permanenza dell'ultima posizione economica dell'area, a cui viene conferito un peso pari a 40.*
- *La progressione economica di cui al presente articolo è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, ovvero degli accordi successivi per il riparto delle risorse previsto dall'art. 8 comma 1 del CCNL.”*

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 121/2011.; il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo,in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

Nel vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi è disciplinato il ciclo di gestione della performance e gli strumenti di programmazione utilizzati. In particolare nell'anno 2024 i documenti di riferimento sono:

- DUPS 2024/2026 approvato con DCC n.23 del 27.09.2023 e relativa nota di aggiornamento approvata con DCC n. 34 del 30.12.2023
- PEG 2024/2026 approvato con DGC n. 156 del 30.12.2023
- Piano della Performance 2024 approvato con DGC n. 138 del 16.12.2024

G) L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

H) Altre informazioni eventualmente 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 7 e 8 E 79 e 80 del CCNL – Regioni Autonomie Locali del 16 novembre 2022.

La disciplina specifica delle diverse voci che alimentano il predetto fondo è contenuta nell'art.79 e 80 del CCNL – Regioni Autonomie Locali del 16 novembre 2022.

Le citate norme, oltre ad individuare le fonti di finanziamento, suddividono le risorse in due fondamentali categorie: le risorse decentrate stabili, aventi il carattere della certezza e della continuità e costituite in un unico importo consolidato, e le risorse decentrate variabili, aventi il carattere dell'eventualità.

Per l'anno 2024 risultano risorse residue fisse dell'anno 2023 pari a € 1.764,80.

Nella quantificazione del Fondo delle risorse decentrate sono state rispettate le disposizioni di cui all'art.23 comma 2 del D.lgs. 75/2017 che in sintesi dispone che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, dal 1<sup>o</sup> gennaio 2017 non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

#### **Conclusioni**

Si provvederà, come previsto dall'art.40 bis del D.lgs. 165/2001, a pubblicare il CCDI definitivamente siglato e la presente relazione sul sito web del Comune, nella sezione trasparenza.

F.to IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE

Dott.ssa Rosella Bruno