

Comune di Pombia

(Provincia di Novara)

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		14-10-2024
Periodo temporale di vigenza		1 GENNAIO 2024 – 31 DICEMBRE 2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): Segretario Comunale Dr. Passaro Armando – Presidente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. FP CGIL R.S.U.: Signor Ciceri Massimiliano Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. FP CGIL signora Monaco Federica
Soggetti destinatari		<i>Personale non dirigente del Comune di Pombia</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
Rispetto dell' iter	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione. In data 29 novembre 2024 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge	È stato adottato il Piano della performance 2024 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 all'interno del PIAO con Delibera del Giunta Comunale n. 30 del 04.04.2024

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali	che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione all'interno del PIAO con Delibera di Giunta Comunale n. 30 del 04.04.2024 e l'Amministrazione ha proceduto alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013 È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione/OIV pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.
		L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale n. 2/2024. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.
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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

Per l'anno 2024 già con la determina di costituzione del Fondo n. 33 del 14.10.2024, il Responsabile di Area ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 13.450,75, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2024 le delegazioni hanno deciso la seguente destinazione delle risorse:

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO ART. 9 CCDI NORMATIVO

Indennità attività disagiata e di rischio si determina l'importo pari ad € 3,00 per ogni giornata lavorativa da riconoscere ai dipendenti inquadrati come "OPERATORI ESPERTI" che svolgono le attività di cui all'art. 9 comma 1) lettere a) e b), nel numero di tre dipendenti.

Si determina un importo complessivo di € 1.950,00.

INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO ART. 25 CCDI NORMATIVO

Si conferma la misura prevista all'art. 25 Contratto decentrato integrativo di parte Normativa approvato con il presente accordo, di € 3,00 giornaliero, per non più di 2 volte a settimana lavorativa, che verrà liquidata a consuntivo previa presentazione di atto a firma del Responsabile del Servizio con l'indicazione delle giornate effettivamente adibite a tale attività.

Si determina l'importo complessivo di € 312,00.

INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' ART. 10 CCDI NORMATIVO

La quantificazione delle indennità di cui al presente articolo si determina nella misura complessiva di € 8.600,00 così ripartita:

Dipendente Istruttore area demografica	€ 1.600,00
Dipendente Istruttore area polizia locale	€ 1.400,00
Dipendente Istruttore area Segreteria	€ 3.000,00
Dipendente Istruttore area Finanziaria	€ 1.000,00
Dipendente Istruttore area Tecnica	€ 1.600,00

RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ART. 7 CCDI NORMATIVO

La quantificazione delle indennità di cui al presente articolo si determina nella misura complessiva di € 5.200,00 da distribuire sulla base delle schede di valutazione redatte dai responsabili degli uffici e dei servizi, come meglio disciplinato dall'art. 7 del contratto decentrato triennale 2023-2025.

RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ART. 6 CCDI NORMATIVO

Le risorse destinate alla performance organizzativa sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione delle precedenti voci. Le parti convengono di distribuire sulla base delle schede di valutazione redatte dai responsabili degli uffici e dei servizi, come meglio disciplinato dall'art. 6 del contratto decentrato triennale 2023-2025, stimate presuntivamente in € 7.790,37.

INDENNITA' DI RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE ART. 21 CCDI NORMATIVO

Per l'anno 2024 viene quantificato nel 20% la percentuale da applicare quale indennità di risultato ai titolari di elevata qualificazione

INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE – ART. 11 LETT. F) CCDI NORMATIVO

Stimati in euro 2.253,00

A seguito approvazione del regolamento incentivi gestione entrate recupero evasione IMU e TARI (G.C. 106 del 18.12.2019) si stabilisce che la ripartizione di detto incentivo, in seguito a verifica di approvazione del bilancio previsionale entro il 31.12.2024 e di quanto incassato in sede di consuntivo, verrà effettuata nella seguente misura:

60% Responsabile Tributo
30% Personale Ufficio Tributi
10% Personale Ufficio Messi Notificatori

INCENTIVAZIONE FUNZIONI TECNICHE (art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022

Stimati in euro 5.000,00

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni e differenziali stipendiali	8.939,73
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	4.511,02
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	13.450,75
Indennità condizioni di lavoro	1.950,00
Indennità specifiche responsabilità art 84 CCNL 2022 (ex art. 70 quinquies c.1 e 2 CCNL 2018 ed ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	8.600,00
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	312,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	7.790,37
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	5.200,00
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	23.852,37
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 45 comma 2, 3 e 4 D.LGS. 31 MARZO 2023, N. 36	5.000,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 RIF Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018	2.253,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	7.253,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	44.556,12

c) Gli *effetti abrogativi impliciti*, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI relativo al personale di comparto "Funzioni Locali", per il triennio 2019-2021;

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Non è stata approvata una nuova metodologia di valutazione, poiché quella vigente risulta coerente con le novità introdotte dal d.lgs 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi. In particolare, sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Per l'anno 2024 non sono stati previsti nuovi differenziali stipendiali.

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.

E' stato approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2024. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Delibera n. 9 del 12.01.2024 Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2024.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta Comunale.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi di performance.

La Giunta Comunale in particolare, con Delibera n. 68 del 14.10.2024 con oggetto "ATTO DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE - FES 2024" ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. e) CCNL 21.5.2018, delle somme derivanti dai risparmi del Fondo lavoro straordinario anno precedente, pari ad € 1.007,87; autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018 delle somme destinate agli incentivi per funzioni tecniche art. 113 comma 2 e 3 d.lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii da distribuire ai sensi del regolamento vigente in materia e nel rispetto della normativa vigente in materia per € 5.000,00;

- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018 delle somme destinate alle attività di recupero IMU e TARI in riferimento all'art. 1 comma 1091 della legge 145 del 31.12.2018 (legge di bilancio 2019) da distribuire ai sensi del regolamento vigente in materia e nel rispetto della normativa vigente in materia per € 2.253,00;
- applicazione articolo 79 comma 3 CCNL 16.11.2022, incremento dello 0,22% monte salari 2018 (da ripartirsi in maniera proporzionale tra P.O. e fondo sulla base degli importi relativi all'anno 2021), per totali euro 542,51 riferito all'annualità 2024;

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessun'altra informazione

Il Responsabile del Servizio

F.to Giovanna Rosas