

COMUNE DI ROBECCO PAVESE

(Provincia di Pavia)

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI ROBECCO PAVESE
2023- 2025

IPOTESI di Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16/11/2022, in merito alla parte giuridica del triennio 2023 – 2025 e all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023.

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

Data di sottoscrizione		Preintesa 18.09.2023
Periodo temporale di vigenza		Anno 2023
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica Presidente: Vice Segretario Comunale del Comune di Robecco Pavese Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione (CGIL.FP), Firmatarie della preintesa: per la parte pubblica: Vice Segretario Comunale per la parte privata: I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali CGIL/FP.
Soggetti destinatari		Personale dipendente del Comune di Robecco Pavese
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Accordo giuridico 2023-2025 b) Utilizzo risorse decentrate anno 2023
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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno/Revisore dei Conti? Verrà acquisita con il parere a seguito dell'inoltro di questa relazione Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Nessun rilievo
	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 Ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 è stato adottato il piano della performance con gli strumenti di misurazione e valutazione delle Performance approvato con deliberazione G.C. n. 14 del 25/01/2023 Il Piano della performance del Comune di Robecco Pavese coincide con gli strumenti della programmazione finanziaria, più precisamente con la R.P.P. e con il Piano degli obiettivi.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità? SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui il D.Lgs. 33/2013? SI
		La Relazione della Performance 2018 è stata validata dal NdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? SI
Eventuali osservazioni		

A) Illustrazione dell'articolato del contratto

L'articolo 1 definisce l'oggetto il campo di applicazione, l'efficacia e la durata del contratto integrativo. Il campo di applicazione è individuato nel personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato in servizio per almeno 3 mesi, ivi compreso il personale comandato o distaccato o assegnato temporaneamente presso l'Ente (anche non a tempo pieno).

L'articolo 2 dà atto che l'interpretazione autentica delle clausole controverse è demandato ad un eventuale accordo che sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

L'articolo 3 evidenzia i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili.

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- indennità coordinamento- indennità professionali.

Si dà atto che confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

L'articolo 4 prevede che ai sensi dell'art. 13 CCNL 16.11.2022 gli incarichi di Posizione Organizzativa/Elevate Qualificazioni in essere alla data di stipula del presente CCI proseguono sino a naturale scadenza. Alla scadenza, le Elevate Qualificazioni saranno determinate in un importo non superiore a quanto destinato allo stesso istituto nell'anno 2016 così come riportato nel prospetto di quantificazione del fondo incentivante allegato all'accordo. Per la retribuzione dell'indennità di risultato verrà destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento. Per quanto riguarda la definizione dei criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, si ribadiscono i criteri contenuti nella METODOLOGIA DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE definiti con apposita deliberazione di G.C.

Per quanto riguarda il rispetto dell'art.79 c.6 del CCNL 16.11.2022 – Fondo risorse decentrate: costituzione - che prevede che la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 16, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n.75/2017, si dà atto che l'indennità per le EQ/PO supera il tetto del 2016 per €4.444,44.

Al fine del rispetto del tetto, detta somma viene compensata come segue:

- per €. 1.138,76 con differenza fra fondo dipendenti 2016 e fondo dipendenti 2023
- per €. 3.305,68 con la riduzione di pari somma del fondo incentivante dei dipendenti ai sensi dell'art. 7 c.4 lett. u) del CCNL del 16.11.2022, che prevede che in sede di contrattazione sia possibile l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79

Pertanto viene rispettato il sopra citato art.79 c.6 del CCNL 16.11.2022

L'articolo 5 prevede che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate per il salario accessorio, sommate all'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative con le eccezioni delle risorse che sono escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge, rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato e meglio riportato nell'articolato precedente.

L'articolo 6 prevede che la quantificazione delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, parte stabile e parte variabile, viene determinata annualmente dall'amministrazione. Per quanto riguarda il 2023 le parti convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività dell'anno, così come riportato nel prospetto di quantificazione del fondo allegato A) all'accordo. I criteri per l'utilizzazione e la

destinazione delle risorse decentrate, fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigenti, nei termini di cui all'allegato A) al presente contratto decentrato.

L'articolo 7 prevede che, per la valorizzazione della performance individuali, le risorse variabili dovranno essere destinate ed utilizzate per almeno il 30% delle risorse quivi meglio definite per l'applicazione degli istituti contrattuali, o incentivare il conseguimento dei risultati e/o ristrutturazione all'interno delle aree e/o servizi, ed utilizzate per il finanziamento e l'incentivazione di obiettivi del Piano delle Performance/Piano Dettagliato degli Obiettivi, di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance individuale ed organizzativa (progetti/obiettivi di performance);

I piani e/o progetti di performance dovranno riguardare la realizzazione di progetti-obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative intese al conseguimento o al mantenimento del grado di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi erogati, con particolare attenzione a quelli rivolti all'utenza esterna per i servizi di linea ed a quelli rivolti all'utenza interna per i servizi di staff.

L'articolo 8 disciplina le indennità per "Condizioni di lavoro" per le seguenti attività:

- A. disagiate;
- B. esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- C. implicanti il maneggio valori.

Per quanto riguarda le "Condizioni di lavoro", le parti danno atto che nel 2023 questo istituto non verrà attivato.

L'articolo 9 disciplina le indennità per turno e reperibilità facendo riferimento alla normativa contrattuale. Per l'anno 2023 questi istituti si prevede di non attivarli in quanto non vi è personale interessato.

L'articolo 10 disciplina l'indennità per specifiche responsabilità. Le parti danno atto che nel 2023 questo istituto non verrà attivato.

L'articolo 11 disciplina le indennità per il personale della Polizia Locale. Le parti danno atto che detti istituti nell'anno 2023 non verranno attivati in quanto non vi è personale che rientri nei criteri sopra citati.

L'articolo 12 prevede i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche fra le aree. In particolare, dopo aver evidenziato il valore di ogni progressione fra le varie aree, stabilisce che la progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al CCI.

Le parti danno atto che nell'anno 2023 NON si prevedono progressioni orizzontali.

L'articolo 13 disciplina i criteri per l'attribuzione delle indennità per specifiche leggi rimandando ai regolamenti che l'ente si è dato o che si dovrà dare;

L'articolo 14 dispone sull'utilizzo delle risorse variabili che possono essere dedicate per finanziare:

- a) premi correlati alla performance individuale;
- b) indennità condizioni di lavoro;
- c) indennità di turno, indennità di reperibilità;
- d) compensi per specifiche responsabilità;
- e) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno per la polizia Locale;

Dette risorse variabili sono indicate nel prospetto di quantificazione del fondo allegato al presente accordo e annualmente vengono messe a disposizione previa verifica che sussista la relativa capacità di spesa in bilancio e che non si superi il tetto del fondo di cui all'art.23 del D.Lgs 75/2017;

L'articolo 15 prevede che il finanziamento delle risorse destinate alla spesa per le performance è pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato agli accordi annuali. Con dette risorse vengono finanziati i progetti riportati nel Piano Dettagliato degli Obiettivi /Piano delle Performance adottato da questo ente.

L'articolo 16 prevede i criteri generali delle politiche di destinazione delle risorse decentrate per lo sviluppo del personale e per l'incentivazione di performance dando atto che per le performance deve essere dedicato almeno il 30% delle risorse variabili indicate nell'art. 80 c.2 del CCNL. Ogni anno dovranno essere predisposti progetti /obiettivi di mantenimento, miglioramento e/o sviluppo dei servizi. I premi correlati alla performance verranno corrisposti a consuntivo, previa verifica del Nucleo di Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi e della valutazione da parte del responsabile del SETTORE/SERVIZIO, dei comportamenti organizzativi come da schede di valutazione allegate al presente accordo così come segue:

Dipendenti	Responsabili	di	50% in base alla media del raggiungimento obiettivi
------------	--------------	----	---

Servizio/Elevata Qualificazione	50% in base ai comportamenti organizzativi
Dipendenti non Responsabili di Servizio	50% in base alla media del raggiungimento obiettivi
	50% in base ai comportamenti organizzativi

L'articolo 17 prevede la differenziazione del premio individuale i sensi dell'art.81 del CCNL: la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente pari ad 1 unità per area funzionale;

L'articolo 18 prevede la possibilità di attivare il welfare integrativo aziendale

Titolo VII

L'articolo 19 conclude il contratto con le disposizioni finali.

B) Modalità di utilizzo delle risorse

Va preliminarmente precisato che la parte fissa del fondo di euro **12.885,3** è stata ridotta di **-€ 3.305,68** per incremento Posizioni Organizzative - CCNL 21.05.2018 art.7 c.4 lett. u), ed è pari a €. **9.579,62** mentre la parte variabile pari a €. **19.208,89**, è stata ridotta di **-€ 181,31** per incremento Posizioni Organizzative - CCNL 21.05.2018 art.7 c.4 lett. u), ed è pari a €. **19.027,58**.

La somma della parte fissa e della parte variabile è pari a €. **28.607,20**.

La parte fissa e la parte variabile vengono utilizzate come segue:

PARTE FISSA		
Descrizione		Importo
progressioni economiche orizzontali compreso aumento CCNL dal 1.09.09		€ 4.958,86
indennità comparto (colonna 2 e 3 tabella D)		€ 1.115,56
differenze stipendiali personale inquadrato in B3 (n1). 9 MESI fuori limite		€ 843,68
TOTALE SPESA FISSA		€ 6.918,10
PARTE VARIABILE		
Descrizione		Importo
indennità di turno		0
indennità di rischio e disagio		0,00
indennità maneggio valori		0
specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B, C, e D che non occupa posizioni organizzative comprensivo di adeguamento economico e specifiche responsabilità attribuite con atto formale per Ufficiali di anagrafe, stato civile, ecc.		0
Specifico obiettivi di sviluppo		0,00
risorse per specifiche disposizioni di legge		2.677,18
% notifiche messi atti amministrazione finanziaria (in partita di giro)		0
TOTALE SPESA VARIABILE		€ 2.677,18
Somma residua x anno successivo		€ 18.211,92
TOTALE		€ 28.607,20

Nel rispetto del CCDI vigente, una parte della somma che residua dalle spese fisse (comparto e POE) pari a €. **800** viene utilizzata per il piano delle Performance che coincide con il Piano Dettagliato degli Obiettivi approvato dall'Amministrazione mediante il quale vengono assegnati ai Responsabili ed ai dipendenti gli obiettivi 2023 di Mantenimento, Miglioramento o Sviluppo definendo gli indicatori, i valori di partenza, in caso di obiettivi di Miglioramento, e i valori attesi, nonché l'incentivo previsto in caso di raggiungimento del risultato al 100% nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione del personale del Comune di Robecco Pavese.

La parte residua, pari €. **18.211,92**, viene utilizzata per incrementare il fondo anno 2024.

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 previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 51 del 24/09/2018;

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

E' stata approvata la disciplina delle progressioni orizzontali che prevede la possibilità di progredire nell'area di appartenenza mediante una selezione che si basa sui criteri di : media valutazione degli ultimi 3 anni, anni di esperienza professionale e formazione di più del 50% dei dipendenti in progressione per anno. Inoltre la selettività viene assicurata in quanto le progressioni avvengono sulla base della valutazione del comportamento organizzativo e del raggiungimento degli obiettivi effettuate nei 3 anni precedenti.

Lo schema di CCDI 2022 NON prevede nuove progressioni economica.

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

Con la sottoscrizione del contratto si tende da una parte a indennizzare i dipendenti per attività che vanno oltre alla prestazione "normale" lavorativa e dall'altra a valorizzare le prestazioni tese a raggiungere gli obiettivi definiti dall'Amministrazione

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

IL SEGRETARIO COMUNALE

IL REVISORE DEI CONTI



COMUNE DI ROBECCO PAVESE
Provincia di Pavia
Organo di Revisione Economico-Finanziario



VERBALE N. 17/2023

OGGETTO: Parere sulla compatibilità dei costi dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2023 con i vincoli di bilancio

Il sottoscritto dott. Domenico Piazzolla, revisore unico di questo Comune, nominato con delibera del Consiglio Comunale n. 28 del 26/11/2020, esecutiva, ed in carica per il triennio 2021/2023, nell'esercizio della sua funzione di controllo e di indirizzo, così come prescritto dall'art. 239, comma 1 del TUEL,

PREMESSO

- che si rende necessario procedere all'esame dell'ipotesi di costituzione del fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2023, ai sensi dell'art. 40-bis del decreto legislativo n. 165/2001 sulla base della determina, relazione illustrativa e relazione tecnica finanziaria predisposta dal responsabile del servizio ragioneria;
- che il principio contabile di cui all'All. 4/2 al punto 5.2 prevede che "... nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, sulla base della formale delibera di costituzione del fondo, vista la certificazione dei revisori, le risorse destinate al finanziamento del fondo risultano definitivamente vincolate ...", avendo precisato la giurisprudenza contabile come la "formale delibera" si riferisca alla determina dirigenziale della costituzione del fondo essendo un atto di gestione che il Testo unico degli enti locali e la legislazione intestano in via esclusiva ai dirigenti;
- che l'ipotesi di costituzione del fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2023 è pervenuta dal responsabile del servizio ragioneria, corredata dalla relazione tecnico-finanziaria, ai fini del controllo della compatibilità dei costi della predetta contrattazione con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge;
- che l'art. 5, comma 3 del C.c.n.l. 01/04/1999, come sostituito dall'art. 4 del C.c.n.l. 22/1/2004 prevede che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio, sono effettuati dall'organo di revisione;
- che la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali (art. 40, comma 3 bis, del D.Lgs. 165/2001);
- che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quella derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti (art. 40bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, come sostituito dall'art. 55 del D.Lgs 150/2009);
- che le pubbliche amministrazioni, a corredo di ogni contratto integrativo, redigano una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte dell'Organo di controllo (art. 40, comma 3sexies, d.lgs. 165/2001);
- che l'ipotesi di contratto integrativo per l'anno 2023, è stata trasmessa al Revisore in data 25/09/2023, ai fini del controllo della compatibilità dei costi della predetta contrattazione con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge.
- che tale ipotesi di accordo, sottoscritta dalle parti in data 18/09/2023, risulta corredata dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico-finanziaria, di cui all'articolo 40, comma 3 sexies, dello stesso decreto legislativo n. 165/2001

- che il Revisore viene assistito, nell'esame della predetta ipotesi di accordo integrativo, dal Responsabile dell'Ufficio amministrativo, appositamente invitato dall'organo di controllo, per fornire a quest'ultimo tutti gli elementi informativi necessari per la redazione del prescritto parere.

ACCERTATO

- che la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria sono state predisposte in ossequio alle istruzioni emanate con Circolare n. 25, del 19 luglio 2012, del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;

- che i fondi contrattuali per l'anno 2023 sono stati costituiti in conformità alla normativa vigente;

- che l'onere scaturente dalla contrattazione in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio;

- che il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE alla compatibilità finanziaria della costituzione del fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2023.

Robecco Pavese, lì 25/09/2023

Il Revisore Unico
Dott. Domenico Piazzolla



Firmato
digitalmente da
**PIAZZOLLA
DOMENICO
C: IT**