



COMUNE DI VERGIATE
Provincia di Varese

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
CONTRATTO INTEGRATIVO

ANNO 2024

PERSONALE NON DIRIGENTE

PARTE I: La relazione illustrativa

La presente relazione illustrativa viene redatta ai sensi dell'articolo 40, comma 3-sexies Decreto Legislativo n.165 del 2001 e secondo quanto disposto dalla circolare n.25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'economia e delle finanze

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

Data di sottoscrizione		Ipotesi: 13/06/2024 Contratto: 10/07/2024
Periodo temporale di vigenza		Anno 2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente: Fontana dott.ssa Cristina - Responsabile Area amministrativa Componenti: Ricci dott. Giorgio – Segretario generale Parte sindacale: R.S.U.: Ruzza Stefania - Marchese Ilenia – Mattini Marina – Giombelli Raffaella Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FPCGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA Regioni e autonomie locali; Firmatarie della preintesa: FP-CGIL : Iommazzo dott. Sergio Firmatarie del contratto: FP-CGIL : Iommazzo dott. Sergio
Soggetti destinatari		Personale non dirigente a tempo indeterminato e a tempo determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		- Progressione economica all'interno dell'area anno 2024 - Destinazione risorse decentrate dell'anno 2024. - Welfare
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? In data 13/06/2024 il Revisore dei conti con nota acquisita al protocollo generale n.0010319 ha espresso parere favorevole- Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli //
	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? Il Piano della performance è stato approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 10 del 30/01/2024 quale sezione del PIAO È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, del d.lgs. 33/2013? Adottato. Con deliberazione della Giunta Comunale n.10/2024. è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione quale sezione del PIAO L'Amministrazione garantisce la trasparenza attraverso la pubblicazione sul proprio sito web istituzionale delle seguenti informazioni: Fondo risorse decentrate e suo utilizzo - Contrattazione decentrata annuale – Relazione economico finanziaria - Scheda SICI e Tabella n.15 Conto annuale – Sistema di misurazione e valutazione della performance in conformità al D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.lgs. n. 150/2009?</p> <p>//</p> <p>Il Nucleo di Valutazione ha validato, per l'anno 2023, le relazioni sulla performance redatte dai responsabili di Area sulla base del Piano della performance approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n.66/2023 quale sezione del PIAO.</p>
Eventuali osservazioni =====		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il CCDI oltre ad occuparsi della ripartizione delle risorse accessorie relative all'anno 2024 dispone che:

- Ai fini della progressione economica all'interno dell'area professionale anno 2024 viene concordato:
 - di destinare euro 8.900,00 (ottomilanovecento/00) per nuove progressioni all'interno dell'area professionale decorrenti dal 01/01/2024 secondo quanto stabilito dall'art. 14 comma 2 lett. b) del CCNL comparto Funzioni locali 2019/2021 con le modalità disciplinate dall'art. 13 del CCDI 2023/2025 e precisamente:
 - n. 3 progressioni nell'area professionale operatori esperti;
 - n. 5 progressioni nell'area professionale istruttori,
 - n. 2 progressioni nell'area professionale funzionari e dell'elevata qualificazione.
 - il totale dei passaggi all'interno dell'area professionale rispetta il limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs.150/2009 ossia il riconoscimento delle progressioni economiche ad una quota non superiore al 50% dei potenziali beneficiari.
- Le parti concordano l'attivazione dal 01/01/2025 del welfare integrativo aziendale per tutti i dipendenti creando il "Fondo Welfare individuale" ripartito in parti eguali tra tutti i dipendenti, non incaricati di Elevata qualificazione, in servizio nell'anno 2024 e secondo i criteri stabiliti nel CCDI 2024.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le somme a disposizione per la contrattazione integrativa, pari ad euro 96.403,34 sulla base di proiezioni preventive vengono ripartite come segue:

NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELL'AREA PROFESSIONALE	€ 8.900,00
INDENNITA' DI TURNO /REPERIBILITA'/ COMPENSI ART.24 CCNL14/09/2000	€ 15.450,00
CONDIZIONI LAVORO	€. 2.300,00
SPECIFICHE RESPONSABILITÀ	€. 21.000,00
INDENNITA' DI FUNZIONE	€. 1.270,00
SERVIZIO ESTERNO	€. 2.050,00
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	€. 3.250,00 di cui: € 3.000,00 per progetto polizia locale;

	€ 250,00 per progetto dipendente Servizio prima infanzia per apertura mese di luglio
WELFARE	€. 22.500,00
PERFORMANCE INDIVIDUALE	€. 19.683,34

Nel CCDI si stabilisce inoltre che le somme che a consuntivo risultano non utilizzate per le varie finalità vanno ad incrementare la somma stanziata per performance individuale.

C) effetti abrogativi impliciti

//

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

Le risorse decentrate verranno erogate in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità prevista dal Titolo III del D.lgs150/2009 e secondo il sistema di valutazione e misurazione della performance approvato con deliberazione della Giunta comunale del 24/09/2019 n. 84

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

Il CCDI anno 2024 prevede nuove progressioni economiche all'interno dell'area professionale che saranno attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti in relazione alla valutazione e tenendo conto delle disposizioni contrattuali.

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

L'erogazione dei premi relativi alla performance organizzativa ed individuale, disciplinati dal Contratto integrativo, è legata al raggiungimento degli obiettivi indicati nel piano della performance ed alla valutazione delle prestazioni individuali.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Con deliberazione della G.C. n. 37/2024 è stato dato l'indirizzo di destinare euro 3.000,00 a specifico progetto polizia locale, euro 250,00 per performance organizzativa della dipendente del Servizio prima infanzia ed euro 2.000,00 per incrementare l'indennità di risultato per i Funzionari incaricati di Elevata qualificazione.