



**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2023-2024-2025
PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI GALLARATE. Relazione illustrativa**

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

Data di sottoscrizione		Contratto decentrato integrativo personale delle categorie – sottoscrizione ipotesi il 12/12/2023
Periodo temporale di vigenza		Anni 2023/2024/2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente dott. Sarnelli Giacinto - Segretario Generale Componenti dott. Pietro LA PLACA – Dirigente Settore Affari generali, Personale e Servizi alla Persona dott. Michele COLOMBO – Dirigente Settore Finanziario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL; CSA Regioni e Autonomie Locali, RSU Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, parte delle RSU
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Contratto collettivo decentrato triennio 2023/2025- parte giuridica
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? Richiesta
		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	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 (oggi sezione del PIAO) ? SI
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013 (Oggi sezione del PIAO)? SI

	sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009¹? Si per quanto di competenza La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? SI
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

Il contratto decentrato si occupa di disciplinare le materie oggetto di contrattazione a seguito dell'entrata in vigore del nuovo CCNL 16/11/2022 Funzioni locali.

Per i contenuti si rinvia al testo allegato nel suo complesso

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il Presente Accordo non riguardale le modalità di utilizzo delle risorse, che saranno invece oggetto di accordi annuali, ivi compreso l'annualità 2023.

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 primarietà

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 individuale approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 35 del 02/03/2018, e successivi aggiornamenti (da ultimo deliberazione della Giunta Comunale 8/11/2023 n. 180). Inoltre, il CCDI definisce, in applicazione del contratto nazionale, la percentuale di maggiorazione del valore medio pro-capite dei premi di performance individuale nella misura del 30% e la quota massima di dipendenti a cui può essere attribuita tale maggiorazione nella misura del 5% del personale valutato positivamente e rientrante nell'ambito di collocazione "ambito di eccellenza" sulla base dello S.Mi.Va.P..

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

L'articolo 11 dell'ipotesi CCDI disciplina l'istituto delle progressioni. La selettività è garantita dai seguenti criteri complessivi, nel quadro della disciplina rinnovata dal CCNL all'art. 14:

- avvio delle procedure sulla base delle risorse stanziate per le nuove progressioni orizzontali, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 79, comma 1 del CCNL 16/11/2022;
- il personale interessato è quello in servizio, nel Comune di Gallarate, alla data del 1 gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto;
- anzianità di servizio minima di 36 mesi, tali rilevanti ai fini della valutazione della performance, maturati nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno al quale è riferita l'attivazione della procedura, a prescindere dalla tipologia del contratto a tempo pieno piuttosto che part-time;

¹ La Ragioneria Generale dello Stato dovrà aggiornare i riferimenti alle nuove disposizioni del d.lgs. 33/2013.

- assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa
- criteri di massima:
 - media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, con il limite di accesso all'istituto, comunque, non inferiore a 6/10; Ponderazione 60%
 - esperienza professionale. Ponderazione 30%
 - Formazione. Ponderazione 10%
 - Punteggio aggiuntivo entro il 3% per le maggiori anzianità
- adeguata comunicazione preventiva;
- vigenza della graduatoria limitatamente alla sola tornata di progressioni.

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

La disponibilità di uno strumento come il contratto collettivo decentrato consente di potere disporre di tutte le leve per attivare i nuovi istituti contrattuali in coerenza della programmazione complessiva dell'ente, oggi ricompresa in un unico documento con sottosezioni costituito dal PIAO e completato dal PEG.

Il sistema di gestione della Performance ha per oggetto la misurazione e la valutazione della performance intesa quale contributo che una entità (individuo, gruppo di individui, ambito organizzativo o ente) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi individuali per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder; dalla sottoscrizione del CCDI 2023/2025, si attende la disponibilità degli "strumenti" giuridici ed economici per il miglior perseguimento degli obiettivi medesimi.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2023-2024-2025
PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI GALLARATE. Relazione tecnico-finanziaria**

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il presente accordo non riguarda la costituzione del fondo di produttività 2023, che sarà oggetto di uno specifico accordo annuale.

L'ambito oggettivo del presente accordo è delineato dalle disposizioni del CCNL 16/11/2022 comparto Funzioni Locali .

L'applicazione concreta del nuovo accordo verrà monitorata per valutarne complessivamente l'impatto e apportare eventuali integrazioni e/o implementazioni. La sostenibilità economica è accertata annualmente in sede di accordo per l'utilizzo del Fondo per le risorse decentrare debitamente attestate da codesto Collegio dei Revisori dei conti.

IL DIRIGENTE DEL SETTORE
AA.GG., PERSONALE, SERVIZI ALLA PERSONA
Dott. Pietro La Placa
(firmata digitalmente)