

**COMUNE DI BUSCA
Provincia di CUNEO**

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

PARTE I: La relazione illustrativa

1.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Data di sottoscrizione	16.12.2024
Periodo temporale di vigenza	Anno 2024 parte economica
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica</p> <p>Il Segretario Comunale Rabino dott.ssa Roberta</p> <p>Per la parte sindacale:</p> <p>R.S.U aziendali Reto Lucia e Acchiardi Gianluca</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL FPS e CSA</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <p>CGIL FP, CISL FPS e RSU aziendali</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Utilizzo risorse decentrate anno 2024</p> <p>Costituzione e destinazione risorse decentrate anno 2024</p> <p>Norme finali</p>
Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p> <p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>Si, il Revisore dei Conti rilascia certificazione sulla base della presente relazione.</p> <p>L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.</p>
	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Ai sensi del vigente assetto regolamentare sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come adeguato ai principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, è stato previsto il ciclo della Performance. Con deliberazione della Giunta comunale n. 1 del 11.01.2024 è stato approvato il Piano Esecutivo di gestione mentre con deliberazione della Giunta comunale n. 30 del 6.03.2024 è stato approvato il PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024/2026, SEZIONE 2: 2.1 VALORE PUBBLICO E SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.2 PERFORMANCE ANNO 2024</p>
	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Detto piano è oggi compreso nel piano triennale anticorruzione e trasparenza che è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 30 del 6.03.2024 avente ad oggetto "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024/2026, SEZIONE 2:SOTTOSEZIONE 2.3: "RISCHI CORRUSSIONI E TRASPARENZA"".</p>

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale degli atti fondamentali che la riguardano.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

1.2 - 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 Decentratto Integrativo di riferimento prende atto della quantificazione complessiva delle risorse disponibili effettuata con determinazione del Segretario Generale n.ro 153 del 7/10/2024 e delle direttive di cui alla deliberazione della Giunta comunale n.ro 145 del 25.09.2024 disciplina la parte economica dell'accordo relativa all'anno 2024 con i criteri di destinazione e ripartizione delle risorse decentrate limitatamente all'anno 2024. Le norme di riferimento sono quelle previste dai CCNL degli enti locali succedutesi nel tempo ed in particolare il CCNL Funzioni locali del 16.11.2022, del D.Lgs. 150/2009 e successive modifiche e del D.Lgs. 165/2001. Nella determinazione del fondo è stato rispettato il limite di cui art. 23, comma 2 del D.lgs n. 75/2017, che prevede il divieto di superare il trattamento accessorio complessivo dell'anno 2016.

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

Non di competenza degli Enti Locali.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Nel Contratto Decentratto Integrativo di riferimento non si determinano effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi, come definiti nel Piano della Performance in coerenza con il Sistema di valutazione e misurazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.ro 123 del 26.10.2022 e s.m.i. nel rispetto delle 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

Si richiama quanto previsto dall'art. 14 del CCDI per la parte normativa 2023/2025 in merito all'attribuzione dei differenziali.

f) Attribuzione di progressioni economiche “orizzontali” all'interno delle aree, tramite “differenziali stipendiali”

Nel contratto 2024 sono previste attribuzioni di progressioni economiche./differenziali economici.

- g) 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

La misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale è volta al miglioramento della qualità dei servizi, nonché alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, secondo principi di selettività.

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.

In base al vigente Sistema di valutazione e misurazione della performance, con il quale è stata recepita la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

1. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere
2. valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori
3. collegamento tra gli obiettivi e risorse (umane e finanziarie)
4. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi
5. misurazione dei risultati finali
6. valutazione della performance organizzativa e individuale
7. sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito
8. rendicontazione dei risultati della valutazione agli organi di indirizzo politico amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Gli atti della programmazione, ivi inclusi quelli relativi alla valutazione, sono alla base del ciclo della performance.

Il Piano della performance adottato con deliberazione n.ro 30 del 6.03.2024 si raccorda con gli altri strumenti di programmazione adottati dal Comune di Busca, quali il piano generale di sviluppo, il DUP, il bilancio finanziario pluriennale, e il piano della performance contenuto nella Sezione del PIAO.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal 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 per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Busca, addì 16.12.2024

Il Segretario comunale

Rabino dott.ssa Roberta



