



COMUNE DI MEANA DI SUSÀ

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNO 2023**

MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO 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		Accordo Contrattazione Decentrata Integrativa parte normativa 2023-2025 ed economico 2023 preintesa con verbale del 04.12.2023
Periodo temporale di vigenza		Normativo triennio 2023-2025 economico Anno 2023
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente: Dr.ssa Marietta CARCIONE Componenti: Alessandra PEROTTO Massimiliano BOLLEY Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: - CGIL FP - UIL FP- CISL FP – CSA RAL Firmatarie della preintesa: - CGIL FP : sig. Ernesto COLONNA Per le RSU Silvio Venturino
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Comune di Meana di Susa
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		CCNL 2022: le materie di cui all'art. 7 comma 4 lett. a), b), c), d), f), g), j), m). Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo anno 2023.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	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.	La presente certificazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti. Nel caso l'Organo di controllo interno (il Revisore) dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.
	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 di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 è stato adottato all'interno del P.I.A.O. con deliberazione della G.C. n. 28 del 23/06/2023
		È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)? E' stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione all'interno del P.I.A.O. con delibera della Giunta Comunale n. 28 del 23/06/2023.

		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013? 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? Amministrazione non è obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 – L'organismo comunale di valutazione convalida il raggiungimento degli obiettivi annuali di Performance

Il Comune di Meana di Susa con deliberazione della G.C. n. 77 del 29/11/2000 e ss.mm.ii. ha provveduto all'approvazione del Regolamento Generale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi adeguato ai principi del D.Lgs 150/2009.

Sezione I – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale

Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo e modalità di utilizzo delle risorse

L'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo normativo triennio 2023-2025 è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato dal 01.01.2023 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge. A cadenza annuale vengono definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.80 CCNL 16.11.2022), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.

Ai sensi dell'art. 7 del CCNL 2019 - 2022 la delegazione trattante ha disciplinato quanto segue:

Lavoro Straordinario

Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 32 e 33 del CCNL 16.11.2022.

E' stato confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario corrispondente ad € 1.670,72. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 dell'anno successivo.

Le risorse per il lavoro straordinario possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art.79 del CCNL 16.11.2022.

Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

Utilizzo delle risorse per la politica di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Le risorse finanziarie vengono distribuite nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito e rispettano il principio della correttezza, pertanto, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

Indennità condizioni di lavoro

L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022, è corrisposta al personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi e per maneggio valori.

L'indennità è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:

- € 1,50 al giorno per le attività esposte a rischio;
- € 1,00 al giorno per le attività che comportino maneggio valori;

Specifiche Responsabilità

L'indennità è assegnata ai dipendenti effettivamente incaricati dalle EQ ai servizi indicati dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, in particolare:

- Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe ed Ufficiale Elettorale; l'indennità è prevista nella misura di € 350,00;
- Referente tecnico operativo LSU/LPU: l'indennità è prevista nella misura di € 350,00;
- Responsabile Transizione Digitale e Referente Privacy: l'indennità è prevista nella misura di € 250,00;

Indennità di Funzione

Al personale inquadrato nell'area Istruttori – Polizia Locale - sarà riconosciuta una indennità di funzione di importo pari ad € 350,00, ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022

Reperibilità

In applicazione di tale indennità si è fatto rimando a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24.

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni

La retribuzione di risultato, prevista dall'art. 15 del CCNL 21/5/2018 e dal sistema di premialità, spetta in relazione al conseguimento di livelli di performance individuale secondo la metodologia adottata dall'Ente.

Alla retribuzione di risultato è destinata una quota almeno pari al 15%, delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato ed è ripartita tra i titolari di incarico di E.Q.

Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di elevata Qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altra Elevata Qualificazione, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'oggetto dell'incarico ad interim. Il valore verrà stabilito annualmente dal Decreto del Sindaco che conferisce l'incarico.

Eventuali risparmi per retribuzione di posizione o parte degli stessi, fatto salvo il rispetto del limite 2016, potranno essere destinati a incrementare la quota di risultato del medesimo anno in cui si sono riscontrati i relativi risparmi.

Per quanto riguarda le fasce di merito e il loro legame con i sistemi incentivanti si conferma il metodo di calcolo approvato a livello di ex Comunità Montana Valle di Susa e Val Sangone:

FASCE	CALCOLO QUOTE PREMI
Da 91 A 100	Percentuale x 1,1
Da 61 a 90	Percentuale
Da 51 a 60	Percentuale x 0,9
Sotto 50	Zero

Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

Gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, sono: gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023, i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 09.05.2006, i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30712/2018, n. 145, i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito in legge n. 556/1996, spese del giudizio. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

Premi correlati alla performance

La misurazione e la valutazione della performance per il personale dipendente è collegata: al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo od individuali, al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa, alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio, alla capacità di relazione con l'utenza.

La performance organizzativa vale il 70% delle risorse destinate alla performance e viene finanziata prioritariamente con le risorse variabili. La performance individuale vale il 30% delle risorse destinate alla performance e viene finanziata con le risorse variabili.

Disciplina del premio differenziale individuale

La misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale.

La quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari ad una (1) unità di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presente in servizio, che abbia, comunque, conseguito la valutazione più alta, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente.

In caso di parità di punteggi relative alle valutazioni, la maggiorazione di cui al presente articolo è attribuita al dipendente con il miglior trend nell'ultimo triennio e, in caso di parità, al più giovane di età.

Progetti Finanziati dalla parte variabile del Fondo

Alla parte variabile del fondo sono state destinate per l'anno 2023 le risorse di € 1.398,91 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance e in particolare per il progetto neve e sorveglianza delle condizioni di viabilità.

Definizione dei criteri ai fini della Progressione all'interno delle aree

L'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno dell'area è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione adottata dall'Ente.

L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali

Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 2 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Funzionario/EQ dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo. Sono inoltre condizioni necessari l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

Ulteriore requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno 85%

I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità). Il punteggio massimo previsto, di cui al comma 5, sarà assegnato in modo proporzionale alla valutazione media triennale.

- esperienza professionale ovvero gli anni di permanenza nella posizione economica/differenziale stipendiale attuale di godimento con un peso massimale di 40 da riproporzionare tra gli aventi titolo.

Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 60% (con attribuzione massimo di 60 punti), l'Esperienza professionale il 40% (con attribuzione massimo di 40 punti).

A parità di punteggio viene data la precedenza, nell'ordine:

- al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
- al dipendente più anziano di età.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Per l'anno 2023 non è stata prevista l'attribuzione dei differenziali stipendiali.

Servizio Mensa/Buoni Pasto

L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 35 del CCNL 16.11.2022, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati. In caso di smart working o lavoro agile non è prevista l'erogazione del buono pasto.

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Gli impieghi delle risorse decentrate relative all'anno 2023 vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Progressioni economiche orizzontali storiche	€ 10.187,79
Indennità di comparto	€ 2.548,80
Indennità di condizioni di lavoro art 80 co.2 CCNL 2022	€ 600,00
Indennità di Funzione – Art. 97 CCNL 2022 (Vigilanza)	€ 350,00
Indennità art. 84 CCNL 2022	€ 950,00
Performance Organizzativa	€ 4.753,05
Performance individuale	€ 2.636,55
Premi collegati alla performance organizzativa – Obiettivi finanziati con l'art. 79 lett.c) CCNL 2022.	€ 1.398,91
Indennità per specifiche disposizioni di legge -incentivi funzioni tecniche	€ 4.200,00
Totale	€ 27.625,10

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente. I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009.

d) 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'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

Il contratto integrativo economico 2023 non prevede l'attribuzione di differenziali stipendiali.

Sezione III - illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

I Risultati attesi con la sottoscrizione del contratto sono posti in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (P.E.G./ 2023 – Piano della Performance/2023), al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA
Alessandra Perotto

In originale firmato