



COMUNE DI MEANA DI SUSÀ

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNO 2024**

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 economico 2024 preintesa con verbale del 14/11/2024
Periodo temporale di vigenza		Economico Anno 2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente: Dr.ssa Marietta CARCIONE Componenti: Alessandra PEROTTO Massimiliano BOLLEY Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: - CGIL FP - 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 2024.
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. 15 del 10/04/2024
		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. 15 del 10/04/2024.

		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, sottoscritto in data 22.12.2023 è valido per tutta la vigenza del CCNL 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.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2024 le delegazioni hanno deciso la seguente destinazione delle risorse:

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.

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

Le risorse finanziarie vengono distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito e rispettano il principio della corrispettività, 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

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.

Progetti Finanziati dalla parte variabile del Fondo

Alla parte variabile del fondo sono state destinate per l'anno 2024 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.

Attribuzione differenziali stipendiali 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 2024 è stata prevista l'attribuzione dei differenziali stipendiali per l'Area Istruttori e Area Operatori Specializzati, secondo i criteri di cui all'art. 14 del CCDI 2023-2025 e del CCNL Funzioni Locali 2022.

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 2024 vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Progressioni economiche orizzontali storiche	€ 11.457,68
Indennità di comparto	€ 2.548,80
Nuove progressioni 2024	€ 1.400,00
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	€ 2.953,03
Performance individuale	€ 1.265,58
Premi collegati alla performance organizzativa – Obiettivi finanziati con l'art. 79 lett.c) CCNL 2022.	€ 1.398,91
Compensi ISTAT-Incentivo subentro liste elettorali ANPR	€ 176,28
Incentivi IMU/TARI	€ 857,55
Indennità per specifiche disposizioni di legge -incentivi funzioni tecniche.	€ 1.578,05
Totale	€ 25.535,88

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. Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:
- CCDI relativo al triennio 2023 – 2025, sottoscritto in data 22.12.2023 con il quale sono state determinate le modalità di attribuzione dell'indennità e delle performance

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 2024 prevede l'attribuzione di differenziali stipendiali, destinato ad una quota limitata del personale avente diritto da attribuire secondo i criteri di cui all'art. 14 del CCDI 2023-2025 e del CCNL Funzioni Locali 2022.

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./ 2024 – Piano della Performance/2024), 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