COMUNE DI ZENEVREDO
PROVINCIA DI PAVIA

Relazione illustrativa al contratto integrativo giuridico triennio 2023-2025 ed economico 2023

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL Funzioni locali 2019-2021 del 16 novembre 2022 - per il triennio giuridico 2023-2025 e in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023. Relazione illustrativa

Premessa

Il responsabile del servizio finanziario con propria determina n. 16 del 13.11.2023 ha costituito il fondo del Comune di Zenevredo (PV) per l'anno 2023.

Con deliberazione di Giunta n. 64 del 07.11.2023 è stata nominata la delegazione trattante di parte pubblica e con delibera di Giunta n. 65 del 07.11.2023 sono state approvate le linee di indirizzo nella contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2023.

Si aggiunge infine che all'interno del PIAO 2023-25, ai fini del rispetto del limite del trattamento accessorio del personale ai sensi dell'art. 23 co. 2 d.lgs. 175/2017, si è provveduto a costituire il limite teorico del Fondo retribuzione accessoria del Segretario comunale, come indicato dalla RGS nel Conto annuale, ribadita anche nell'ultima rilevazione (cfr. Circolare 23/2023) nonché il limite di spesa del personale.

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti) Dott. Elisabetta D'Arpa - Presidente - segretario comunale Rag. Carla Preve - componente - responsabile servizio finanziario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): UIL FP – CGIL – CISL – CSA Enti locali Presente CSA Enti Locali. Dott. Giuliana Scaglia
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">- Contratto giuridico 2023-2025- Utilizzo risorse decentrate per il solo anno 2023

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? Sì,
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	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? Sì
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì		
Eventuali osservazioni		

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)

illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Articolo 1. Si riportano le principali fonti normative e contrattuali riguardanti il ccdi stipulato dal Comune di Zenevredo.

Articolo 2. Viene identificato il campo di applicazione, ovvero che il contratto collettivo integrativo (CCDI) si applica al personale del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di Zenevredo. Vengono altresì stabilite la validità e la durata del contratto: triennale per la parte giuridica e annuale per la parte economica e le modalità di rinegoziazione degli accordi tra la parte pubblica e sindacale.

Articolo 3. Sono stabilite le modalità di interpretazione autentica di clausole di difficile interpretazione e le modalità di concertazione tra parte pubblica e privata.

Articolo 4. Si fissano i criteri della ripartizione e destinazione delle risorse stabili e variabili..

Articolo 5. Si fissano i criteri per la retribuzione di risultato dei titolari E.Q.

Articolo 6. Si disciplinano ammontare e utilizzo delle risorse decentrate.

Articolo 7. Sono stabiliti i criteri generali di ripartizione e utilizzo del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Il sistema di valutazione è selettivo, cioè necessariamente orientato al riconoscimento degli apporti lavorativi in funzione del conseguimento degli obiettivi di sviluppo e/o di realizzazione di progetti, di razionalizzazione e di miglioramento dei servizi costituenti effettivi e reali

momenti di incremento della performance nel suo complesso. Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili.

Schematicamente le parti hanno preso atto che la costituzione del fondo risorse decentrate anno 2023 è la seguente:

FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO DEL COMPARTO ANNO 2023 DEL COMUNE DI ZENEVREDO	
FONTE DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	5.953,00
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa all' dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	166,40
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 4 del CCNL 2001 c. 2 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. d) Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 15 del CCNL 1999 c. 1 lett. l) - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. e) Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 15 del CCNL 1999 c. 1 lett. i) - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. f) Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 14 del CCNL 1999 c. 3 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. g) Riduzione stabile dello straordinario.	
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale	
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo posizioni organizzative e alte professionalità, compreso il risultato, per gli enti con la dirigenza.	
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021.	169,00

Art. 79 c. 1 lett. c) CCNL 2022 risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.	
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022.	
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 differenziali stipendiali personale B3/D3	
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale.	
SOMMA RISORSE STABILI	6.288,40

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza già esistenti).	
Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.04.1999 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.	
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	
Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. f) Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. g) Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco.	
Art. 15 del CCNL 01.04.1999 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. h) In sede di contrattazione decentrata, verificata nel bilancio la capacità di spesa, una integrazione, dal 1/4/1999, delle risorse di cui al comma 1, fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	
Art. 15 CCNL 01.04.1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. i) Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente anche di mantenimento.	
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. k) Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	0,00

CALCOLO DEL RISPETTO DEI LIMITI DEL SALARIO ACCESSORIO	5.953,00
<i>Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016</i>	6.119,40
<i>Art. 23 c. 2 dlgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.</i>	0,00

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza).	
ART. 15 c. 1 lett. K), ART. 16, COMMI 4, 5 e 6 DL 98/2011 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. b) Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti.	8.084,58
Art. 18 c. lett. h) e Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi spese del giudizio, compensi censimento e ISTAT.	300,00

Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e) Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. j) Per le Regioni a statuto ordinario e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 23 c. 4 del dlgs 75/2017 incremento percetuale dell'importo di cui all'art. 67 c. 1 e 2.	
Art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999 - Art. 68 c. 1 del CCNL 21.05.2018 Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (di parte stabile)	
Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	
Legge 178/2020 art. 1 c. 870 Risparmi certificati sui buoni pasto non erogati anno 2020	
DI 135/2018 art. 11 c. 1 lett. b) Risorse accessorie eventuali per le assunzioni finanziate in deroga.	
Art. 33 c. 2 dl 34/2019 Eventuale incremento salario accessorio in deroga realizzabile nell'anno.	
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022.	338,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum annualità 2022.	
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	8.722,58
TOTALE RISORSE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI	15.010,98

Articolo 8. Valorizzazione dei progetti e/o obiettivi di performance individuale.

Articolo 9. Indennità di condizioni lavoro che per il 2023 non verranno retribuite.

Articolo 10. Criteri di ripartizione delle risorse per compiti di specifica responsabilità. Nel contratto si prevede un sistema di graduazione degli incarichi di specifica responsabilità. Si prevede l'attribuzione di un punteggio da 40 a 100 tenuto conto della complessità dell'incarico e della competenze richiesta. A ciascuna fascia di punteggio corrisponde una cornice di importo minimo e massimo entro cui definire l'indennità. L'indennità massima non può comunque superare l'importo stabilito dal CCNL. La graduazione è diversa per ogni Area: operatori esperti, istruttori e Funzionari EQ non titolari di Responsabilità di Servizio. Le parti decidono di assegnare complessivamente euro 3.000,00 per due incarichi di specifica responsabilità assegnati a due dipendenti appartenenti all'Area degli Istruttori. Considerando che concorrono alla costituzione del fondo 2023 anche risorse di parte variabile del 2022, la misura dell'indennità tiene conto dell'attività svolta dai due dipendenti per dodici mesi nel 2022 e nel 2023.

Articolo 11. Indennità per il personale della Polizia Locale.

Articolo 12. Progressione economica all'interno delle Aree. Le parti definiscono i criteri per le c.d. progressioni orizzontali rimandando a un'apposita tabella allegata. Si prevede che siano assegnate a dipendenti che non abbiano beneficiato della progressione negli ultimi 2 anni.

Articolo 13. La disposizione si occupa degli importi con specifica destinazione di legge relativi a incentivazione di prestazione e di risultati di personale.

Articolo 14 Utilizzo delle risorse variabili.

Articolo 15 Premi correlati alla performance. Si ribadisce che i premi correlati alla performance seguono il sistema di misurazione della performance adottato dall'Ente secondo il d.lgs. 150/2009. Le risorse legate alla performance verranno erogate a consuntivo nei primi mesi del 2024 a seguito delle valutazioni contenute nella Relazione performance 2023.

Articoli 16, 17 e 18 . Premi correlati alla performance. Criteri.

Articolo 19 Welfare integrativo. Le azioni di welfare aziendale potranno essere attivate dall'Amministrazione comunale a richiesta delle OOSS, qualora ci siano le condizioni economiche e contrattuali sulla modalità di finanziamento dell'istituto.

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Art. 80, comma 1 differenziali di progressione economica	429,92
Art. 80, comma 1 – indennità comparto	792,36
Art. 80, comma 2, b) – performance individuale	1.400,00
Art. 80, comma 2, compensi istat	300,00
Art. 80, comma 2, lett. e) – indennità per specifiche responsabilità	4.000,00
Art. 80, comma 2, – incentivi tecnici	8.084,58
Art. 80 comma 2 lett. a) performance organizzativa	0,00
Totale	15.006,86

I compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi saranno corrisposti ai dipendenti interessati a conclusione del processo valutativo.

Viene prevista la valorizzazione della diversa qualità della prestazione resa attraverso la scala di premialità delle schede di valutazione.

Articolo 6. Si ricorda che le ore di lavoro straordinario devono essere preventivamente autorizzate sulla base delle esigenze dell'ente. Si concorda che le ore di straordinario possono dar luogo a riposo compensativo, quantitativamente equivalente alla durata della prestazione resa, in luogo del relativo compenso economico (art. 38 comma 7 del CCNL 14.9.2000). Compatibilmente con le risorse disponibili ed in ottemperanza ai vincoli in materia di spesa del personale, è riconosciuto al personale dipendente l'erogazione del buono pasto sostitutivo del servizio mensa. Si specificano taluni aspetti di dettaglio.

Articolo 7. Le parti concordano la procedura da adottare qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme contrattuali.

Articolo 8. Le disposizioni finali prevedono il rinvio alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti ed altri aspetti di dettaglio.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

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 premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto i compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi saranno corrisposti ai dipendenti interessati a conclusione del processo valutativo.

Il sistema di valutazione è selettivo, cioè necessariamente orientato al riconoscimento degli apporti lavorativi in funzione del conseguimento degli obiettivi di sviluppo e/o di realizzazione di progetti, di razionalizzazione

e di miglioramento dei servizi costituenti effettivi e reali momenti di incremento della performance nel suo complesso.

Viene prevista la valorizzazione della diversa qualità della prestazione resa attraverso la scala di premialità delle schede di valutazione.

- illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018, rispettano il limite delle risorse effettivamente disponibili, e sono effettuate in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato. Non è possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 30% dei dipendenti dell'ente, arrotondata ad almeno n. 1 dipendenti. Per ogni settore organizzativo non è possibile prevedere progressioni economiche in misura superiore al 50% dei dipendenti che ne hanno diritto, conteggiati complessivamente, arrotondata ad almeno n. 1 dipendenti.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, in collegamento con il sistema di valutazione del personale, ci si aspetta il miglioramento degli standard di *performance* individuale e collettiva.

- altre informazioni eventualmente ritenute utili

nessuna.

Zenevredo,

Il Segretario Comunale
F.TO Elisabetta D'Arpa