

DISPOSIZIONI NORMATIVE

ART. 40 COMMA 3 SEXIES D.LGS. 165/2001

Contratti collettivi nazionali e integrativi

*"A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. **Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.**"*

ART. 40 BIS COMMA 1 D.LGS. 165/2001

Controlli in materia di contrattazione integrativa

"Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo."

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ipotesi contratto collettivo decentrato integrativo 2023/2025

Modulo 1

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

Data di presentazione della ipotesi di contratto integrativo	Avvio della procedura della contrattazione decentrata integrativa con presentazione da parte del Presidente dell'ipotesi di accordo alla delegazione trattante in data 05/12/2023, ipotesi sottoscritta dalle parti il 21/12/2023. In data 29/12/2023 il contratto è stato sottoscritto definitivamente
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica nominata con delibera di G.C. n. 40 del 13/04/2023: Presidente - Dott.ssa Lunardi Martina – Segretario Comunale Componenti – Dott.ssa Cola Francesca – Resp. Area econ.-fin. e serv. gen. Componenti – Arch. Zuffellato Paola – Resp. Area tecnica e serv. Al cittad. Parte Sindacale: - Componenti RSU aziendali (elenco sigle): CSA Regioni e autonomie locali; CISL-FP - Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CSA Regioni e autonomie locali; CISL-FP
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	a) Disciplina degli istituti contrattuali per l'erogazione del salario accessorio per il triennio 2023/2025 b) Utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023; c) progressioni orizzontali per l'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. La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti al fine della stipula del contratto. Richiesto parere al Revisore dei Conti in data 22/12/2023 Il Revisore dei Conti ha espresso il proprio parere favorevole in data 22/12/2023

	<p>Attestazioni e del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>-deliberazione di Consiglio comunale n. 9 del 23/03/2023 di approvazione del documento unico di programmazione (DUP) per il triennio 2023/2025; -deliberazione del Consiglio comunale n. 10 del 23/03/2023 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2023-2025; -deliberazione di Giunta comunale n. 39 del 13/04/2023 di approvazione del piano esecutivo di gestione parte finanziaria; Il Piao Anni 2023/2025 (che assorbe il Piano delle Performance e Piano Esecutivo di Gestione) è stato Approvato con delibera di Giunta n. 51 del 18/05/2023 e successivo aggiornamento con delibera di G.C. N. 127 DEL 14/12/2023</p> <p>Con deliberazione di Giunta comunale n. 51 del 18/05/2023 è stato approvato il Piano Triennale Per La Prevenzione Della Corruzione e per La Trasparenza – aggiornamento 2023-2025 contenuto all’interno del PIAO.</p> <p>Ai sensi dell’art. 10 e 15 del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, il Comune ha pubblicato: a) i curricula dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;</p> <p>Il nucleo di valutazione a consuntivo validerà il raggiungimento degli obiettivi previsti nel PIAO (Piano Performance e PEG) Con deliberazione della giunta comunale n. 91/2014 è stato approvato il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance successivamente modificato e integrato con le delibere di G.C. n. 64/2017 e n. 120/2017.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

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 collettivo integrativo disciplina i criteri di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per il personale non dirigente del Comune di Sarego per il triennio 2023/2025, in applicazione del disposto dell'art. 7 del CCNL 2019/2021.

Il presente CCI disciplina:

1. Le misure per la sicurezza sui luoghi di lavoro;
2. I criteri generali di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa;
3. I criteri per il riconoscimento delle indennità condizioni lavoro;
4. I criteri per il riconoscimento delle indennità per specifiche responsabilità;
5. I criteri per la ripartizione e destinazione dei premi correlati alla performance organizzative e individuale;
6. I criteri per la ripartizione del Premio Individuale;
7. I criteri per il riconoscimento della retribuzione di risultato ai titolari di incarichi di elevata qualificazione;
8. La definizione della procedura per le progressioni economiche e i criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali
9. La quantificazione del fondo per il lavoro straordinario
10. Le garanzie per il funzionamento dei servizi essenziali nel caso di sciopero

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse (Art. 80 CCNL 2019/2021):

DESCRIZIONE	IMPORTO
PROGRESSIONE ECONOMICA ANNI PRECEDENTI (precedenti alla riclassificazione ex art. 78 c. 3 lett. b) del CCNL 2019/2021) comprensiva dei DIFFERENZIALI STIPENDIALI (art. 14 CCNL 2019/2021) FINANZIATE CON RISORSE STABILI	€ 32.626,42
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA B CARICO FONDO (art. 33 c. 4 lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004)	€ 10.208,72
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70-bis del CCNL 2016/2018)	€ 1.900,00
INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 84 DEL CCNL 2019/2021)	€ 1.600,00
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE, RICONOSCIUTI A VALERE SULLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 67, CO. 3, LETT. C) DEL CCNL 2016/2018 – INCENTIVI IMU/TARI	€ 411,02
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE, RICONOSCIUTI A VALERE SULLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 67, CO. 3, LETT. C) DEL CCNL 2016/2018 – COMPENSI COMMISSIONE CONCORSO	€ 1.645,50
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE	€ 18.995,66
PROGRESSIONI ECONOMICHE DA EFFETTUARE NELL'ANNO 2023	€ 2.882,34
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE, RICONOSCIUTI A VALERE SULLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 67, CO. 3, LETT. C) DEL CCNL 2016/2018, IVI COMPRESI I COMPENSI DI CUI ALL'ART. 70-TER CCNL 2016/2018 (ISTAT)	
TOTALE	€ 70.269,66

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'esercizio 2023 salva diversa decorrenza esplicitata nel CI; le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel CI o non compatibili coi contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dal 1° gennaio 2023

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Conformemente alla normativa vigente e ai CCNL il sistema di Valutazione della Performance è stato adottato con delibera di Giunta Comunale N. 91/2014 successivamente modificato e integrato con le delibere di G.C. n. 64/2017 e n. 120/2017.

Gli strumenti di premialità del CCDI sottoscritto il 21/12/2023 sono coerenti con il sistema adottato.

Il nucleo di valutazione a consuntivo validerà il raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano Performance e PEG. Le schede valutative inerenti la valutazione della performance individuale dei dipendenti sono previste nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente.

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

I criteri adottati ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022 e quelli ulteriori definiti in sede di contrattazione decentrata sono i seguenti:

1. L'attribuzione dei differenziali stipendiali avviene previa procedura selettiva di Area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 che prevede la formazione di una graduatoria finale distinta per Area nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati.

2. L'attribuzione dei differenziali stipendiali avviene previa procedura selettiva, che prevede la formazione di una graduatoria finale articolata distintamente per ciascuna Area di inquadramento, ossia per l'area degli Operatori, degli Operatori esperti, degli Istruttori, dei Funzionari ed infine dei Funzionari di elevata qualificazione;

3. L'esito della procedura selettiva, e quindi le graduatorie elaborate a conclusione della stessa, così come previsto dall'art. 14, comma 6, del CCNL 2019/2021, ha validità limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area ed attivata la procedura selettiva.

4. Le graduatorie risultanti al termine della procedura selettiva annuale indetta sono approvate con provvedimento del responsabile del servizio Risorse umane, che procede all'attribuzione dei differenziali stipendiali al personale utilmente collocato nelle stesse fino a concorrenza del numero di differenziali stipendiali fissato nell'anno per ciascuna area del nuovo sistema di classificazione.

5. La somma residua disponibile in esito alla selezione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali riguardanti l'anno di attribuzione ed esattamente quantificata dall'ufficio Risorse umane, va ad incrementare una tantum la somma destinata al finanziamento dei premi correlati alla performance individuale di cui agli articoli 15 del presente Contratto.

6. I criteri di valutazione ai fini della formazione della graduatoria sono i seguenti:

a) **INCIDENZA DELLA VALUTAZIONE**

Risultanze della valutazione media comparata della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto, cui è attribuita l'incidenza del 70% secondo il criterio di seguito illustrato nella lettera A. nel successivo comma 13; esclusivamente nell'ipotesi in cui non sia stato possibile effettuare la valutazione del dipendente a causa di prolungata assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità ricadenti nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto, si prenderà come riferimento anche la valutazione riferita al primo anno antecedente il triennio di riferimento della valutazione della performance.

b) **INCIDENZA DELL'ESPERIENZA PROFESSIONALE**

Risultanze della valutazione dell'esperienza professionale, intesa come capacità acquisite e crescita professionale maturata nel medesimo profilo, con o senza soluzioni di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o in altre amministrazioni di comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi a cui è attribuita l'incidenza del 30% secondo il criterio di seguito illustrato nella lettera B e C del successivo comma 13.;

7. I requisiti per la partecipazione alla procedura selettiva per l'attribuzione del differenziale stipendiale sono i seguenti:

- a. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area, di cui all'art. 14 del CCNL del 16.11.2022, si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente dal 1 gennaio dell'anno in cui viene attivato l'istituto;
- b. Essere dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate al 1 gennaio dell'anno in cui viene attivato l'istituto;
- c. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il Comune di Sarego, con mansioni del medesimo profilo, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta dal precedente punto b), per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche
- d. Essere ancora in servizio presso il Comune di Sarego alla data del 1/1 dell'anno di attribuzione dei differenziali stipendiali prevista per la nuova selezione dal presente Contratto;
- e. il dipendente deve avere conseguito, nella scheda di valutazione annua, un punteggio di performance individuale di almeno 70 punti in ciascuno degli anni oggetto di valutazione;
- f. Non avere subito nell'ultimo biennio antecedente alla data di decorrenza dell'attribuzione della progressione economica stabilita per la selezione sanzioni disciplinari superiori alla multa.

8. La progressione economica all'interno dell'Area è attribuita in relazione alle risultanze della valutazione comparata della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto, dal punteggio dell'esperienza professionale e dal processo formativo obbligatorio come di seguito illustrati:

- A. la valutazione comparata triennale della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto, si ottiene comparando le valutazioni annuali del singolo dipendente con la media del settore di appartenenza, rapportata alla media dell'Ente; questo determina una valutazione comparata annuale che determina la media finale comparata del triennio. Il procedimento sopra descritto si effettua calcolando annualmente la media dell'ente, data dalla somma delle singole valutazioni delle performance diviso per il numero delle unità di personale; e successivamente calcolando la media annuale di ogni settore utilizzando il medesimo procedimento per il calcolo della media dell'ente. Il confronto determina uno scarto, positivo o negativo, tra la media dell'ente e quella del settore. Lo scarto del settore, sommato algebricamente al valore della valutazione della performance del singolo dipendente, perequando rendendo ciascuna valutazione comparabile a tutte le altre;
Al dipendente con il punteggio più elevato vengono attribuiti 70 punti ai restanti dipendenti in proporzione.
- B. il punteggio dell'esperienza professionale è costituito da un massimo di 30 punti.
L'esperienza professionale verrà valutata come segue:
verrà conteggiato 50 punto per ogni anno o in proporzione per frazione di anno dall'ultima progressione economica ottenuta e 0,5 punti per ogni altro anno di esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente a tempo indeterminato.
Al dipendente con il punteggio più elevato vengono attribuiti 30 punti ai restanti dipendenti in proporzione.
I dipendenti, per i periodi lavorativi nel medesimo profilo precedenti a quelli nel Comune di Sarego, dovranno produrre autocertificazione ai fini del calcolo di cui al punto precedente.

la graduatoria finale è il risultato della somma dei punteggi di cui alle lettere A) e B).

18. Per il personale dipendente assunto presso il Comune di Sarego mediante l'istituto della mobilità si conviene che l'accesso alla progressione avvenga dopo una permanenza minima nell'ente di trentasei mesi alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene attivato l'istituto. Per la valutazione dei punti B) e C) sono conteggiati i periodi di permanenza nello stesso profilo anche dell'ente di provenienza.

19. L'attribuzione del differenziale stipendiale ai Funzionari di Elevata Qualificazione titolari di E.Q. avviene sulla base di una graduatoria unica separata formulata dal Nucleo Indipendente di Valutazione. In ogni caso, una sola unità di personale titolare di E.Q. può accedere nell'anno di riferimento alla progressione economica all'interno dell'area. Si applicano i criteri del presente accordo escluso quanto previsto per la comparazione della valutazione.

20. L'assegnazione del differenziale stipendiale è attribuito ai primi classificati per ciascuna graduatoria secondo i criteri sopra definiti. Nel caso di parità di punteggio sarà data la precedenza in ordine:

1. al candidato che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica,
2. al candidato con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nell'Ente,
3. al candidato più anziano di età.

Le graduatorie saranno rese disponibili in apposita sezione del server e saranno rese definitive dopo 10 giorni dalla loro pubblicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame mediante richiesta al servizio di risorse umane

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

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance tutto il sistema incentivante di produttività è legato al piano delle performance 2023/2025 approvato con deliberazione di G.C. n. 51 del 18/05/2023 e successivo aggiornamento con delibera di G.C. n. 127 del 14/12/2023, quale allegato al Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) del Comune di Sarego.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE
Dott.ssa Francesca Cola
