



COMUNE DI AVIGLIANO

(Provincia di PZ)

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente - Comparto Funzioni Locali
Parte ECONOMICA e NORMATIVA
*Triennio 2023 - 2025***

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

Relazione illustrativa

Modulo I

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

Data di sottoscrizione		Pre-intesa siglata in data 30.11.2023. Contratto sottoscritto in data __.12.2023
Periodo temporale di vigenza		Parte ECONOMICA e NORMATIVA – triennio 2023-2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente: Segretario Generale dott.ssa Clementina Gerardi Componenti: Responsabile del Settore Finanziario, dr.ssa Marirosa Gallicchio Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL, CISL, UIL, CSA Firmatarie del contratto: CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo		a) utilizzo risorse decentrate anni 2023-2025; b) finanziamento istituti previsti; c) criteri meritocratici di attribuzione istituti premianti (performance, progressioni orizzontali, specifiche responsabilità);
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Il Revisore dei Conti ha sottoscritto la certificazione in data 07.12.2023.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Il Revisore dei Conti non ha effettuato rilievi.
	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 <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? Il Piano delle Performance è stato approvato con DGCn.82 del 30.06.2023.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del D.lgs. 33/2013? Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità del Comune di AVIGLIANO, come previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del D.lgs. 33/2013, è stato approvato nell'ambito della Sezione VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE, sotto-sezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 , approvato con deliberazione della Giunta Comunale N. 92 del 20/07/2023.
È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009. Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale della graduatoria generale di merito.		
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Il Comune di AVIGLIANO ha scelto di affidare le funzioni di controllo interno al Nucleo di valutazione, che valida la relazione della Performance e valida gli esiti della valutazione degli obiettivi annuali trasfusi nel PEG-PDO.	

Modulo II

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

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Oggetto e obiettivi
- Art. 2 - Ambito di applicazione
- Art. 3 - Durata - Revisione
- Art. 4 - Servizi minimi essenziali
- Art. 5 - Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Art. 6 - Formazione e aggiornamento del personale: pari opportunità nelle attività di formazione

TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

- Art. 7 - Relazioni sindacali - *Rinvio al CCNL 16/11/2022*
- Art. 8 - Contrattazione integrativa: soggetti e procedure
- Art. 9 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo
- Art. 10 - Verifiche dell'attuazione del contratto e revisione dei criteri di riparto delle risorse

TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

- Art. 11 - Nuovo sistema di classificazione
- Art. 12 - Norme di prima applicazione
- Art. 13 - Progressioni economiche all'interno delle Aree - Differenziale economico

TITOLO IV - ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

- Art. 14 - Lavoro straordinario
- Art. 15 - Banca delle ore
- Art. 16 - Flessibilità dell'orario di lavoro
- Art. 17 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO E DISCIPLINA DELLE "RISORSE DECENTRATE"

- Art. 18 - Criteri di ripartizione del fondo per le risorse decentrate disponibili
- Art. 19 - Risorse finanziarie salario accessorio: DESTINAZIONE
- Art. 20 - Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale
- Art. 21 - Premio correlato alla performance individuale e differenziazione
- Art. 22 - Disciplina delle Elevate Qualificazioni
- Art. 23 - Retribuzione di risultato dei Titolari di incarichi di Elevate Qualificazioni
- Art. 24 - Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di E.Q.
- Art. 25 - Indennità condizioni di lavoro
- Art. 26 - Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 27 - Reperibilità
- Art. 28 - Definizione delle modalità e dei criteri per il riparto degli Incentivi delle funzioni tecniche
- Art. 29 - Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate
- Art. 30 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Art. 31 - Compensi Istat
- Art. 32 - Destinazione di quota parte del rimborso spese per notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria
- Art. 33 - *Welfare integrativo*

TITOLO VI - SEZIONE SPECIALE PER LA POLIZIA LOCALE

- Art. 34 - Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione
- Art. 35 - Indennità di funzione
- Art. 36 - Turnazioni
- Art. 37 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
- Art. 38 - Indennità di servizio esterno
- Art. 39 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato

TITOLO VII - NORME FINALI

- Art. 40 - *Disposizioni finali*

Allegato 1 - Tabella analitica della costituzione del fondo.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri sopra indicati le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

UTILIZZO Fondo risorse contrattazione integrativa

CCNL 16.11.2023 RISORSE art. 80 comma 1	INDENNITA' FISSE (A)	Utilizzi (€) Anno 2022	Utilizzi (€) Anno 2023	Utilizzi (€) Anno 2024	Utilizzi (€) Anno 2025
Art. 78 c.3 lett. b) CCNL 16/11/2022	progressioni orizzontali già acquisite	38.184,45	41.984,18	41.984,18	41.984,18
Art. 33 c.4 CCNL 22.01.2004	indennità di comparto	21.842,06	23.809,39	23.809,39	23.809,39
Art. 79 c.1 bis CCNL 19-21	differenziali B3/B1 e D3/D1 - dal 01/04/2023	-	5.429,78	5.429,78	5.429,78
Art. 1 c.4 CCDI 30.11.2022	Incremento fondo retribuzione di risultato E.Q.	10.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00
TOTALE (A)		70.026,51	81.223,35	81.223,35	81.223,35
CCNL 16.11.2023 RISORSE art. 80 comma 2	ISTITUTI CONTRATTUALI (B)	Utilizzi (€) Anno 2022	Utilizzi (€) Anno 2023	Utilizzi (€) Anno 2024	Utilizzi (€) Anno 2025
lett. a) lett. b)	performance (progetti - produttività)	90.752,88	102.251,46	83.568,44	84.268,44
lett. c)	indennità condizioni lavoro (disagio, rischio, maneggio valori)	6.000,00	6.000,00	5.050,00	5.050,00
lett. d)	indennità di turno	-----	-----	-----	-----
lett. d)	indennità di reperibilità	10.500,00	10.500,00	10.500,00	10.500,00
lett. d)	compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000	3.000,00	3.000,00	3.000,00	3.000,00
lett. e)	indennità specifiche responsabilità	31.000,00	25.750,00	32.000,00	33.000,00
lett. f)	indennità di funzione	3.000,00	8.000,00	8.000,00	8.000,00
lett. f)	indennità di servizio esterno	10.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00
lett. j)	differenziali stipendiali da assegnare (con decorrenza 01.01.2023)	5.831,80	3.100,00	7.600,00	5.900,00
-----	risorse non destinate	-----	-----	-----	-----
TOTALE ISTITUTI CONTRATTUALI (B)		160.084,68	168.601,46	159.718,44	159.718,44
Rif.	Incentivi NON soggetti a limite (C)	Utilizzi (€) Anno 2022	Utilizzi (€) Anno 2023	Utilizzi (€) Anno 2024	Utilizzi (€) Anno 2025
Art.80 c.2 lett.g) CCNL 16.11.2023	incentivi funzioni tecniche (art. 45 del D.lgs. n. 36/2023)	50.000,00	80.000,00	80.000,00	80.000,00
Art. 70-ter CCNL 21.5.2018	risorse trasferite dall'Istat	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00
Art. 32, c.40 D.L. 269/2003	risorse istruttoria concessioni in sanatoria	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00
Art. 1 c.1091 L. 145/2018	incentivo potenziamento riscossione entrate	-----	10.000,00	10.000,00	10.000,00
Art.57 c 3 septies D.L.n.104/2020	salario accessorio per dipendenti a tempo determinato eterofinanziati	-----			
TOTALE (C)		60.000,00	100.000,00	100.000,00	100.000,00
TOTALE GENERALE (A+B+C)		290.111,19	349.824,81	340.941,79	340.941,79

C) Effetti abrogativi impliciti

I contenuti della presente contrattazione decentrata integrano e sostituiscono le corrispondenti disposizioni del CCDI sottoscritto nel Comune di Avigliano in data 30/11/2022.

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 nonché con il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 54 del 28.04.2021, come confermato con DGC n.74 del 05.07.2022 e con DGC n.82 del 30.06.2023 nel rispetto delle disposizioni previste dal D.lgs. n.150/2009, come modificato dal D.lgs. n. 74/2017).

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle Progressioni economiche all'interno delle Aree – Differenziale economico.

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche di cui all'art. art. 14 CCNL 16/11/2022.
 Per **ognuna delle annualità 2023-2024-2025** e per **ciascuna delle quattro aree** di inquadramento del personale del comparto, viene di seguito quantificato il numero di "differenziali stipendiali" assegnabili e, conseguentemente, **l'ammontare complessivo delle risorse decentrate stabili annualmente destinate** all'attribuzione degli stessi:

Tabella A del CCNL 16.11.2022 - Differenziali Stipendiali			Anno 2023	
Area di inquadramento	Misura annua lorda €	Numero massimo differenziali	N. differenziali attribuibili	Risorse necessarie €
Operatori	550,00	5	---	---
Operatori esperti	650,00	5	---	---
Istruttori	750,00	5	---	---
Funzionari e della E.Q.	1.600,00	6	---	---
TOTALI			---	---

TABELLA A del CCNL 16.11.2022 - Differenziali Stipendiali			Anno 2024	
Area di inquadramento	Misura annua lorda €	Numero massimo differenziali	N. differenziali attribuibili	Risorse necessarie €
Operatori	550,00	5	---	---
Operatori esperti	650,00	5	---	---
Istruttori	750,00	5	---	---
Funzionari e della E.Q.	1.600,00	6	---	---
TOTALI			---	---

TABELLA A del CCNL 16.11.2022 - Differenziali Stipendiali			Anno 2025	
Area di inquadramento	Misura annua lorda €	Numero massimo differenziali	N. differenziali attribuibili	Risorse necessarie €
Operatori	550,00	5	---	---
Operatori esperti	650,00	5	---	---
Istruttori	750,00	5	---	---
Funzionari e della E.Q.	1.600,00	6	---	---
TOTALI			---	---

I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria unica dei partecipanti alla procedura selettiva, distinta per area di appartenenza e definita in base ai criteri di cui al successivo comma 9.

Il punteggio massimo complessivo conseguibile è pari a 100: ai fini dell'attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale, i seguenti criteri sono pesati in maniera differenziata rispetto a ciascuna Area di inquadramento professionale:

TABELLA di pesatura dei criteri selettivi				
Area	Valutazione performance triennio precedente (Pmp) (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (PmAe) (non superiore a 40)	Competenze professionali da percorsi formativi (PmF)	Totale massimo
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	60	30	10	100
Istruttori	60	25	15	100
Funzionari E.Q.	70	15	15	100

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

Dalla sottoscrizione del contratto decentrato di cui trattasi, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, ci si attende un incremento qualitativo e quantitativo della produttività del personale.

AVIGLIANO, 05 dicembre 2023

Il Segretario Generale
 Dr.ssa Clementina Gerardi