

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO
Provincia di Monza e Brianza

**Relazione illustrativa
al contratto integrativo – economico anno 2023**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto 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 | Ipotesi di contratto: 04/12/2022 | | |
| Periodo temporale di vigenza | Anno 2023 | | |
| Composizione della delegazione trattante | Delegazione parte pubblica Presidente - Dott. Claudio Giuseppe MINISTERI (Segretario generale) Delegazione sindacale - OO.SS. Territoriale - Silvia PAPINI (FP CGIL) - OO.SS. Territoriale – Nicola TURDO (CISL FP) - R.S.U. Aziendale – Silvia ZOBOLI - R.S.U. Aziendale – Simona RADAELLI R.S.U. Aziendale – Adrian CAVALLO | | |
| Soggetti destinatari | Personale non dirigente | | |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | Utilizzo delle risorse decentrate anno 2023 ai sensi dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022 con riferimento al fondo costituito ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022, a seguito di contrattazione sulle materie individuate dall'articolo 7 del medesimo contratto collettivo nazionale di lavoro quali oggetto di tale relazione sindacale. | | |
| Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici 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? SI - Sulla costituzione del fondo 2023 Verbale n. [16] in data [06/09/2023] – prot. n. [0009854/2023] . | |
| | | Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: [nessuno] . | |
| | 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? SI con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 120 del 27/07/2023. | |
| | | È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? SI con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 120 del 27/07/2023. | |
| Eventuali osservazioni | | È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? SI . Nelle specifiche sezioni della sezione Amministrazione trasparente del sito web accessibile dal seguente link https://www.comune.vedanoallambro.mb.it/amministrazione-trasparente/ | |
| La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV (NdV) ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? SI. Con documento di validazione prot. n. 0012767 del 15/11/2023. | | | |

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 presente contratto integrativo prende atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili nel fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 effettuata dall'Amministrazione con determinazione nr. 415 del 24 agosto 2023 e della successiva modifica apportata con la determinazione n. 590 del 30/11/2023.

Il 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per il triennio 2021-2023, relativo al personale non dirigenziale del comparto Funzioni locali, alcuni istituti di contenuto economico vincolante, ai sensi del co. 3 dell'articolo 2 del CCNL, inclusi i nuovi stipendi tabellari e alcuni di carattere normativo, hanno trovato immediata applicazione, entro 30 giorni dalla stipula – dicembre 2023. , altri sono entrati in vigore il primo aprile, cioè il primo giorno del quinto mese successivo a quello di stipula.

Nel corso del 2023 hanno trovato quindi applicazione gli istituti contrattuali del precedente contratto integrativo decentrato nella misura in cui compatibili con le disposizioni del nuovo contratto nazionale ai sensi dell'articolo 40 del D.lgs. 165/2001.

Con il contratto sono state destinate le risorse per le varie indennità di disagio, rischio e responsabilità riconosciute nel 2023, così come quelle per le progressioni economiche all'interno delle aree da attribuire, in termini di differenziali stipendiali, con i criteri che sono stati contestualmente contrattati con il CCI normativo 2023-2025, sia per il numero di differenziali che per l'equa distribuzione tra le aree. I criteri di selezione sono quelli del contratto integrativo normativo la cui pre-intesa è stata firmata il 4/12/2023.

Per l'attribuzione di differenziali sono stati stimati 6 passaggi con decorrenza 01/01/2023 equamente distribuiti tra le aree come segue:

- n. 1 posizione dell'Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
- n. 4 posizioni dell'Area Istruttori
- n. 1 posizione dell'Area Operatori Esperti

Il fondo è stato integrato con gli incentivi previsti per l'integrazione delle liste elettorali in ANPR, finanziati con risorse specifiche per complessivi € 2.187,72 ed inseriti nel fondo alla voce di cui all'art. 80 c. 2 lett. g) del CCNL 16/11/2022 – gli stessi sono altresì riconducibili alle previsioni dell'art. 20 co. 1 lett. h del CCNL 16/11/2022. Questi incentivi saranno assegnati al personale coinvolto nel progetto, in base all'attività svolta e alla rendicontazione del responsabile dell'ufficio elettorale.

In base all'articolo 13, comma 3 del CCNL del 16/11/2022, gli incarichi di posizione organizzativa sono stati ricondotti a quelli di elevata qualificazione. Senza modificare la macro-organizzazione, i criteri di assegnazione e revoca degli incarichi restano validi. La nuova determinazione delle fasce economiche (ccdi 19/12/2022 prot. nr.0015299/2022) è confermata. L'adeguamento per complessivi € 9.931,25, in base all'art. 7, co. 3, lett. u) del CCNL 16/11/2022, non incide sulle risorse del fondo previsto dall'articolo 79 del CCNL, né sul rispetto del limite stabilito dall'art. 23, co. 2, del D.Lgs 75/2017, e non è quindi soggetto a contrattazione. Le risorse di cui all'art. 17, co 6, CCNL 16/11/2022 sono a carico del bilancio. Nello specifico le risorse impiegate sono quelle del trattamento accessorio del Segretario comunale, che non viene attualmente erogato, in quanto la sede di segreteria del Comune di Vedano al Lambro è vacante e coperta con autorizzazioni *a scavalco*, e dalle quote proporzionali al rapporto tra il fondo di cui all'art. 79 e lo stanziamento per la retribuzione di posizione e risultato degli incaricati di EQ. Quest'ultimo comprende sia le risorse di adeguamento medio pro-capite del fondo, di cui all'art. 33, co. 2, ultimo periodo, del D.L. n.34/2019 convertito con modificazioni Legge 58/2019 (quota P.O), che le risorse di cui all'art. 79, comma 3 e 5 del CCNL 16/11/2022 (0,22% Monte salari 2018 - quota aferente alle P.O.), per € 1.258,84 (dal 2024 l'importo sarà di € 629,42). Il tutto nel rispetto del limite di cui all'art. 23, co. 2, del D.Lgs 75/2017.

B. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno **2023** da utilizzarsi sulla base di quanto previsto dal CCNL 16/11/2022 e, nella misura in cui compatibile con lo stesso, con le previsioni del CCI del 29/12/2020 e con CCID normativo 2023-2025 pre-intesa 04/12/2023. La destinazione delle risorse è riportata nelle schematizzazioni che seguono:

| Disposizione | Descrizione | Importo |
|---|---|--|
| Art. 80 Fondo risorse decentrate: utilizzo | Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate destinate agli utilizzi previsti dall'art. 80 comma 2 | € 217.889,69 |
| ARTICOLO 80 COMMA 1 | <p>Al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), già comprese le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente, che si sono resi disponibili</p> <p>Al netto di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:</p> <ul style="list-style-type: none"> -quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; -incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; -indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995. <p>Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile (art. 80 comma 1)</p> | -€ 35.736,04 -€ 12.203,61 € 5.057,30 |
| Risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 ai seguenti utilizzi | | € 175.007,34 |
| ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA A | a) premi correlati alla performance organizzativa; | € 19.067,56 |
| ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA B | b) premi correlati alla performance individuale (compresa maggiorazione e compresa SIAS); | € 23.917,56 |
| ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA C | c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis; | € 700,00 |
| ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA D | d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000; | € 7.987,65 |
| ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA E | e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinque; | € 1.817,00 |
| ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA F | f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies; | € - |
| ARTICOLO 97 COMMI 1 E 2 | indennità di funzione- Vice comandante PL | € 334,00 |
| ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA G | g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter; | € 100.493,14 |
| ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA H | h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000; | € 403,87 |
| ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA I | i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g), ed eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile; | € - |
| ARTICOLO 80 COMMA 1bis | Importi da corrispondere quali differenziali stipendiali di cui all'art. 78, al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3 | € 14.599,07 |
| ARTICOLO 80 COMMA 3 LETTERA J | j) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili. | € 5.687,50 |
| ARTICOLO 80 COMMA 3 LETTERA K | k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2. | € - |
| Risorse annualmente disponibili NON UTILIZZATE | | -€ 0 |

C. Gli effetti abrogativi impliciti

È disapplicata tutta la disciplina non compatibile con il C.C.N.L. del comparto funzioni locali sottoscritto in data 16/11/2022. Con specifico riferimento agli istituti e riflessi economici, è altresì disapplicato il contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Vedano al Lambro – parte normativa ss. mm. e ii. sottoscritto in data 29/12/2020. Sono altresì disapplicate tutte le circolare o gli atti interni del Comune di Vedano al Lambro, comunque denominati, in contrasto o incompatibili con le disposizioni del CCNL 16/11/2022, con le ulteriori norme dei contratti collettivi nazionali non disapplicate e non compatibili con la disciplina stabilita con il presente *Contratto collettivo decentrato integrativo (ccdi) – Comune di Vedano al Lambro – economico 2023*.

D. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Garantita da vigente Sistema integrato di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti del Comune di Vedano al Lambro, "SMVP", adottato dall'Amministrazione con deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 29/03/2023, e dalle sue modifiche annuali. E' altresì garantita dai criteri contratti a tale fine e riportati nella pre-intesa sul CCID normativo 2023-2025 come segue:

Art. 5 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance a per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
- le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
- il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
- i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

E. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Ai sensi dell'articolo 8 del CCID (pre-intesa 4/12/2023), le progressioni economiche all'interno delle aree, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, sono definite come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato.

Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 3 (tre) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. La procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Segretario

generale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 15 (quindici) giorni. Sono previste ulteriori forme per avvisare il personale al fine di evitare che vi siano dipendenti non a conoscenza della procedura.

I differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei criteri stabiliti nell'articolo 8 del contratto decentrato con le specificazioni riportate nell'avviso di selezione, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022. Ci sono criteri per risolvere le parità di punteggio, così come di verifica successiva della regolarità della procedura.

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

La stipula del contratto mira a raggiungere vari risultati chiave. In primo luogo, si prevede di migliorare il benessere dei lavoratori, il che a sua volta aumenterà l'efficienza dei servizi offerti ai cittadini. In secondo luogo, si intende potenziare le competenze e la preparazione dei lavoratori attraverso una formazione di qualità. Inoltre, il contratto prevede di riconoscere e remunerare in modo equo i disagi, i rischi e le responsabilità che i lavoratori possono incontrare. Un altro obiettivo importante è l'adozione di criteri di equità nella gestione della premialità e selettività, utilizzata come strumento per promuovere il benessere e la realizzazione personale sul lavoro. Infine, il contratto intende essere uno strumento che supporti nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle norme di legge vigenti in materia di remunerazione accessoria del personale.

G. Altre informazioni ritenute utili

L'attuazione dell'economico 2023 è per alcune voci vincolata alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo decentrato del Comune di Vedano al Lambro – normativo 2023-2025.

Vedano al L., segnatura di protocollo

IL SEGRETARIO GENERALE

Firmato digitalmente da: MINISTERI CLAUDIO GIUSEPPE
Data: 11/12/2023 11:23:28

Dott. Claudio Giuseppe MINISTERI

IL RESPONSABILE AFFARI GENERALI – RISORSE UMANE

Dott. Salvatore D. RAGADALI

(Firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 e seguenti del CAD)

-