



Comune di MOMPANTERO
(Città Metropolitana di Torino)

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

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 economico 2024 preintesa con verbale del 18.10.2024	
Periodo temporale di vigenza	Dal 01.01.2024 al 31.12.2024	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Dr.ssa Marietta CARCIONE Componenti: Loredana DURBIANO Giuseppe BO Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: - CGIL FP - UIL FP Firmatarie della preintesa: - CGIL FP : sig. Ernesto COLONNA Per le RSU C.G.I.L.: sig.ra GUERCIO Cinzia	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune di Mompantero	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo delle risorse decentrate anno 2024 – parte stabile e variabile	
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	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. approvato con deliberazione della G.C. n.22 del 08.04.2024 come previsto dal D.L. n.80/2021, tenuto conto di quanto stabilito dal D.P.R. 24 giugno 2022 n.81.

del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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. approvato con delibera della Giunta Comunale n.22 del 08.04.2024 come previsto dal D.L. n.80/2021, tenuto conto di quanto stabilito dal D.P.R. 24 giugno 2022 n.81.
	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

Con deliberazione n. 50 del 13.09.2011 la Giunta Comunale 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 per l'anno 2024 relativo al personale dipendente del Comune di Mompantero è finalizzata a consentire la gestione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2024

Ai sensi dell'art. 7 del CCNL 2016-2018 la delegazione trattante:

- Ha preso atto della consistenza del fondo delle risorse decentrate 2024 quantificato in € 22.568,21 nelle sue ripartizioni "stabili" e "variabili".
- Ha disposto che per l'anno 2024 si procederà alla erogazione delle risorse sulla base di quanto stabilito dal contratto decentrato integrativo normativo 2023/2025 sottoscritto il 18.12.2023 che conserva efficacia fino alla definitiva stipulazione del successivo contratto integrativo.

Costituzione del fondo – Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2024 è stato costituito con determinazione del Responsabile dell'area amministrativa – contabile n.171 del 14.10.2024, sulla base degli indirizzi forniti dalla G.C. con atto n.51 del 26.09.2024 e sono state inserite le seguenti risorse del CCNL 2016- 2018 di cui all'art. 67 e art.79 CCNL 2019-2021:

Parte stabile:

Somme soggette ai limiti art.23 comma 2 D.Lgs.75/2017

- 1) art.67 comma 1 importo consolidato relativo all'anno 2017, pari a € 10.043,17
- 2) art.67 comma 2 lettera c) retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato negli anni precedenti, compresa la quota di tredicesima mensilità, pari a € 263,90

Somme non soggette ai limiti art.23 comma 2 D.Lgs.75/2017

3) art.67 comma 2, lettera a) € 83,20 per le unità di personale destinatarie del CCNL 2016- 2018 in servizio alla data del 31.12.2015, pari a € 416,00

4) art.67 comma 2 lettera b) differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data, sul personale in servizio al 01.03.2018, pari a € 276,77

5) art.79 comma 1 lettera b) incremento di € 84,50 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2018, pari a € 422,50

6) art.79 comma 1 lettera d) importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art.76 (incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data, sul personale in servizio alla data del 01.01.2021 pari a € 248,30

7) art.79, comma 1-bis, a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale 01/04/2023, confluiscono nell'importo consolidato le risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 destinato al pagamento dei profili professionali assunzioni in B3 e D3, pari a € 4.744,69;

Parte variabile:

Somme soggette ai limiti art.23 comma 2 D.Lgs.75/2017

1) Un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997 ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, importo previsto € 742,72

Somme non soggette ai limiti art.23 comma 2 D.Lgs.75/2017

2) art.67 comma 3 lettera c) risorse da specifiche disposizioni di legge destinate agli incentivi per funzioni tecniche art. 45, comma 4, decreto legislativo n. 36/2023, pari a € 3.672,81

3) art.67 comma 3 lettera c) risorse da specifiche disposizioni di legge destinate agli incentivi per evasione tributaria, pari a € 358,89

4) art.67 comma 3 lettera c) risorse da specifiche disposizioni di legge destinate il subentro delle liste elettorali in ANPR, pari a € 463,40

5) art.79 comma 2 lettera d) somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario, pari a € 575,73;

6) art.79 comma 3, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui all'art.79 comma 2, lett. c) (risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, ivi inclusi la destinazione al personale dei proventi per violazione del codice della strada) e quelle di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di risultato delle posizioni organizzative), ovvero per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018, pari a € 339,33

Per l'anno 2024 il fondo complessivo di € 22.568,21 risulta distinto in:

- Risorse decentrate stabili: € 16.415,33
- Risorse decentrate variabili: € 6.152,88

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:

UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTI
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 78 c. 3 lett b) CCNL 2022 Differenziale stipendiale storico non riassorbibile.	€ 3.619,80
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 Progressioni economiche orizzontali su aree professionali.	€ 5.924,92
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004 Indennità di comparto (a carico del fondo).	€ 2.051,28
Art. 15 c. 3 CCNL 2022 Assegno ad personam riassorbibile relativo al differenziale economico in godimento superiore a seguito di nuovo inquadramento per progressione verticale.	€ -
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	€ -
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 11.596,00

UTILIZZO RISORSE	IMPORTI
Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 Premi collegati alla performance organizzativa	€ 3.298,83
Art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Premi collegati alla performance individuale	€ 1.413,78
Art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Premi collegati alla performance per progetti.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, disagio.	€ 12,50
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, rischio.	€ 448,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ 100,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di turno.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di reperibilità.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 2022, art. 84 Compensi per specifiche responsabilità	€ 1.204,00
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 97 Indennità di funzione categorie C e D	€ -
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 100 Indennità di servizio esterno	€ -
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 67 c. 3 lett c) CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 45 dlgs 36/2023, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, indennità centralinisti non vedenti. (FUNZIONI TECNICHE)	€ 3.672,81
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 67 c. 3 lett c) CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 45 dlgs 36/2023, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, indennità centralinisti non vedenti. (RECUPERO EVASIONE TRIBUTARIA)	€ 358,89
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 67 c. 3 lett c) CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 45 dlgs 36/2023, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, indennità centralinisti non vedenti. (ANPR)	€ 463,40
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 1 c. 1091 legge 145/2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE	€ 10.972,21

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 esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, indennità condizioni di lavoro disagiate, implicanti il maneggio di valori.

Rischio: vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua con sostanze chimiche e

biologiche, con catrame – bitume – oli e loro derivati, lavori di macrofori fossori e necrofori esumatori, attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali. L'indennità è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori: **€. 2,00 al giorno.**

Disagio: l'indennità è attribuita al personale assegnato all'Area Tecnico-Manutenitiva appartenente all'Area Operatori Esperti in quanto impiegato in prestazioni lavorative richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, al di fuori del normale orario lavorativo e anche in giorno di riposo, differenziando notevolmente la prestazione rispetto a quella di altri lavoratori con mansioni e ruolo analoghi, e al personale assegnato all'Area Amministrativo-contabile appartenente all'Area Istruttori in quanto impiegato in prestazioni lavorative richieste e rese, al di fuori del normale orario lavorativo e anche in giorno di riposo, in particolare per le celebrazioni matrimonio che si tengono nelle giornate non lavorative e/o festive.

Si fa riferimento alle attività istituzionali dell'Amministrazione, o cerimonie pubbliche, in giornate festive, che richiedono la presenza del gonfalone comunale o comunque la presenza di personale comunale e alle celebrazioni di matrimonio che si tengono nelle giornate non lavorative e/o festive. L'indennità è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori: **€. 2,50 al giorno.**

Maneggio valori: l'indennità è erogata al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori **€. 1,20 al giorno.**

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 **€ 300,00.**

Referente amministrativo/contabile nei procedimenti relativi alla pubblicazioni all'albo pretorio on line; formazione ruolo Tari ordinario e coattivo, verifiche e controlli; canone di concessione dei pascoli gestione della riscossione; refezione scolastica: emissione buoni pasto, controllo presenze, comunicazioni alla ditta numero pasti, verifiche: l'indennità è prevista nella misura di **€ 604,00.**

Messo notificatore **€ 300,00.**

Premi correlati alla performance

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.

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.

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 non prevede l'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali, il contratto nella parte normativa per il triennio 2023-2025 ha definito i criteri ai fini delle progressioni all'interno delle aree.

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 DEL SERVIZIO
FINANZIARIO

Loredana DURBIANO
F.to in originale

IL SEGRETARIO COMUNALE

d.ssa Marietta CARCIONE
F.to in originale