



COMUNE DI FELETTTO

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Medaglia di bronzo al valore militare

Piazza Martiri Felettesi n.4

C.A.P. 10080

Tel. 0124 490547

C.F. 85501270012 – P. IVA 04322260011

info@comune.feletto.to.it

protocollo.feletto@pec.it

Comune di Feletto

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	12/09/2023
Periodo temporale di vigenza	1° GENNAIO 2023 – 31 DICEMBRE 2023
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): SINDACO: Sig.ra Maria Cristina Ferrero Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. FP CGIL GIANLUCA OSSOLA

SIND. CISL FP PAOLO
OSELLA

SIND. UIL FPL

SIND. CSA REGIONI
AUTONOMIE LOCALI

R.S.U.:

Assente per dimissioni

Soggetti destinatari

Comune
di Feletto

**Materie trattate dal contratto
integrativo (descrizione
sintetica)**

Si rinvia per un dettaglio esaustivo al
Modulo 2 Illustrazione dell'articolato
del contratto

**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.**

Non è previsto un intervento
dell'Organo di controllo interno.

L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.

**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 2023 previsto
dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 all'interno del PIAO

La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.

Eventuali osservazioni:

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, in modo da fornire un quadro
esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e**

contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

Per l'anno 2023 è stato costituito il fondo per le risorse decentrate con la determina di costituzione del Fondo n. 22 del 18/08/2023;

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2023 le delegazioni hanno deciso la seguente destinazione delle risorse:

1. Indennità condizioni di lavoro (Art. 80 comma 2c CCNL 16.11.2022) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) **€ 600 euro per un dipendente di categoria B e ulteriori 1000 per un dipendente di categoria c;**

Tale importo sarà liquidato sulla base delle giornate di lavoro effettivamente espletate

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma c.2 lett. c CCNL 16.11.2022

1. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
2. Specifiche responsabilità: art 84 c.c.n.l. 2019 - 2021 quinquies:
 - 1500 euro per un dipendente di categoria D;
 - 700 euro per un dipendente di categoria B;Indennità di Funzione art 97 c.c.n.l 2019 - 2021
Agente di Polizia Locale: 1100 €

1. Premi collegati alla performance individuale (art. 80, c. 2, lett b. CCNL 16.11.2022) **€ 4565,70;**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance individuale:

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. B CCNL 16.11.2022

Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
a) premi correlati alla performance individuale;

Art. 81 CCNL 16.11.2022

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.
3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.
4. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 69 del CCNL 21.05.2018.

Parere Aran 499-18A8.

La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.

Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

1. Premi correlati alla performance organizzativa: 10653,31

I Criteri di ripartizione tra i dipendenti in servizio sono indicati nel fondo risorse decentrate

a) **Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;**

UTILIZZO FONDO

Progressioni economiche storiche	14100,01 €
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	4384,98 €
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI IN CORSO D'ANNUALITA'	18484,99 €
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE:	17645,05 €
SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE:	4722,96 €
RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO:	22369,01 €

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2023 ha seguito il seguente iter:

- Delibera n. 52 del 22/08/2023 di indirizzo della Giunta Comunale alla delegazione di parte pubblica per la costituzione del Fondo 2023;
- Determina n. 22 del 18/08/2023 del Responsabile Area di Costituzione del Fondo 2023;

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art.79 del CCNL del 16.11.2022, per l'anno 2023 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ

Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)	23144,66
---	-----------------

**Incrementi con carattere di certezza e stabilità
NON soggetti al limite**

Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	270,82
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	665,00
Art. 79 c. 1 lett. b) e d) CCNL 2022 – Incremento 84,50 a valere dal 2021 e Rivalutazione delle PEO	760,50
Art. 79 c.1 lett. d) CCNL 2022 – Rivalutazione delle PEO	391,30
ART.79 C1 BIS CCNL 2022 - DIFFERENZE STIPENDIALI TRA B3 E B1 E TRA D3 E D1	1093,65

INCREMENTI STABILI SOGGETTI AL LIMITE:

Art. 67 c2 lett. g ccml 2018 - Stabile riduzione Fondo Straordinario anno 2018: **3653,00 €**
 Art. 33 comma 2 DL 34/2010: Incremento valore medio pro capite del fondo rispetto al 2018: **9526,59 €**

Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	3181,27
---	----------------

TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	39515,52
--	-----------------

Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 sono state stanziare:

RISORSE VARIABILI

Risorse variabili sottoposte al limite

Art. 79 c 2 lett- b integrazione 1,2%	2763,48
Art	

Totale voci variabili sottoposte al limite	2763,48
---	----------------

Risorse variabili NON sottoposte al limite

Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 e 2022	1521,00
Art. 79 c. 3 Incremento 0,22 monte salari 2018	219,24
Art 79 comma 3 ccnl 2022- incremento 0,22 monte salari 2018 – incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e fondo sulla base degli importi relativi all'anno 2021 – recupero una tantum 2022	219,24

1954,48

TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOTTOPOSTE AL LIMITE

TOTALE RISORSE VARIABILI

4722,96

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)

Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	0,00
TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	0,00

DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI

Risorse variabili sottoposte al limite

Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	1040,53
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016	2343,95

TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE	35713,25
DOPO LE DECURTAZIONI:	40854,00
TOTALE RISORSE DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE :	

Si evidenzia che il secondo periodo dell'art. 9 c. 2 bis del DL 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, inserito dalla Legge di Stabilità 2014 (Legge n. 147/2013) all'art. 1, comma 456, stabilisce "che: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo»

Pertanto, a partire dall'anno 2015 le risorse decentrate dovranno essere ridotte dell'importo decurtato per il triennio 2011/2014, mediante la conferma della quota di decurtazione operata nell'anno 2014 per cessazioni e rispetto del 2010 (Circolare RGS n. 20 del 8.5.20105).

Nel periodo 2011-2014 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto non deve essere applicata una riduzione del fondo del 2023.

Si evidenzia che l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 20105. Lo stesso comma disponeva la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza della cessazione dal servizio di una o più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente).

Si evidenzia inoltre che l'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 ha stabilito che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del

personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.”

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio pro-capite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2023, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media pro-capite rispetto al 2018. Ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Sezionario anno precedente

- a) **Per quanto concerne l'utilizzo del fondo si rinvia al verbale di contrattazione decentrate integrativa anno 2023**

Il Sindaco

Firmato in originale sig.ra Maria Cristina Ferrero