



## Relazione illustrativa

**Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	Ipotesi di contratto sottoscritta il 24 ottobre 2022
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	01/01/2023 - 31/12/2023
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Dott.ssa Bagnasco Paola Piera – Presidente</li><li>• Rag. Ghilino Cinzia – Sostituto del Responsabile area Finanziaria, Personale, Economato Torterolo Emanuela – Componente</li></ul> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b> CISL FP, FP CGIL, UIL/PA, Firmatarie dell'ipotesi di contratto: Peluffo Ennio (CGIL FP) Vassallo Vincenzo (CISL FP)</p> <p><b>RSU aziendale:</b> Careda Alessio (CISL FP) Ellena Giovanni (CGIL FP) Siri Fabio (CGIL FP)</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale delle aree con rapporto di lavoro a tempo indeterminato

<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Campo di applicazione, efficacia e durata</li> <li>b) Criteri relativi all'attribuzione della <i>performance</i> organizzativa e individuale, specifici processi, premi e indennità</li> <li>c) Criteri per la progressione economica</li> <li>d) Criteri di utilizzo del fondo per i trattamenti accessori di ente nell'anno 2023</li> </ul>
---	---

<b>Rispetto dell'iter degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione e</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	E' stata acquisita la certificazione sulla costituzione del fondo 2023 dal Revisore dei Conti con verbale del 01/06/2023
		Non sono stati effettuati rilievi da parte dell'Organo di controllo interno
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di</b>	il Piano della performance 2023 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è in attesa di approvazione sulla base delle linee programmatiche della nuova amministrazione presentate in Consiglio a fine settembre 2023
	<b>inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023-2025 con delibera GC n° 106 del 08/06/2023 "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione semplificato 2023-2025"
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui ai d.lgs. 14 marzo 2013 n. 33
		La Relazione della Performance sull'attività svolta nel 2022 è stata approvata con delibera GC n° 93 del 09/05/2023
<b>Eventuali osservazioni:</b>		

## **A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

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 presunto delle risorse accessorie risultati attesi altre informazioni utili)

### **DISPOSIZIONI PRELIMINARI**

- Art. 1 - Campo di applicazione, durata, decorrenza e verifiche
- Art. 2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse
- Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali
- Art. 4 - Soggetti sindacali
- Art. 5 - Fondo per risorse decentrate: costituzione art 79 CCNL
- Art. 6 - Fondo di costituzione per remunerare l'Elevate Qualificazioni art 17 e successivi del CCNL
- Art. 7 - Fondo per risorse decentrate: Utilizzo art 80 CCNL
- Art. 8 - Norme di garanzia per i Servizi Pubblici essenziali
- Art. 9 - Lavoro straordinario
- Art. 10 - Straordinario reso in caso di eventi straordinari e o calamità naturale, consultazioni elettorali
- Art. 11 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 12 - Specifiche Responsabilità art 84 comma 1 CCNL
- Art. 13 - Incentivi derivanti da leggi speciali
- Art. 14 - Area dei funzionari – incarichi di elevata qualificazione
- Art. 15 - Progressioni economiche all'interno delle aree
- Art. 16 - Principi e criteri generali per il sistema indennitario
- Art. 17 - Indennità di condizioni di lavoro
- Art. 18 - Turnazioni
- Art. 19 - Reperibilità
- Art. 20 - Orario di lavoro flessibile
- Art. 21 - Servizio mensa e buono pasto sostitutivo
- Art. 22 - Le attività formative
- Art. 23 - Indennità di servizio esterno
- Art. 24 - Nuove modalità organizzativa del lavoro
- Art. 25 - Trattamento economico
- Art. 26 - Rinvii

## B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo presunto delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 80 del CCNL 16/11/2022 le risorse verranno utilizzate in **via presunta** nel seguente modo:

RIF. CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	58.685,00
art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	Indennità di comparto	13.978,20
art. 80, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022	Premi correlati alla performance organizzativa	17.000,00
art. 80, comma 2, lett. b), CCNL 16/11/2022	Premi correlati alla performance individuale	10.600,00
art. 80, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022	Indennità condizioni di lavoro	2.700,00
art. 80, comma 2, lett. d), CCNL 16/11/2022	Indennità di turno, indennità di reperibilità,	2.012,17
art. 80, comma 2, lett. e), CCNL 16/11/2022	Compensi per specifiche responsabilità,	36.340,00
art. 80, comma 2, lett. f), CCNL 16/11/2022	indennità di servizio esterno	1.000,00
art. 80, comma 2, lett. g), CCNL 16/11/2022	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche	1.648,47
art. 80, comma 2, lett. j), CCNL 16/11/2022	Differenziali stipendiali, finanziati con le risorse stabili	6.708,33
<b>TOTALE</b>		<b>150.672,17</b>

### C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

### D) illustrazione 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 in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance.

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

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche per il 2023. Il meccanismo delle progressioni è regolato dal CCDI 2023.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi 2023, ci si attende un incremento della produttività del personale.

Per Il Responsabile dell'Area Finanziaria/Personale  
(Emanuela Torterolo)

Il Sostituto  
Cinzia Ghilino  
