

# Comune di Caluso

Città Metropolitana di Torino

## Relazione illustrativa

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	28/11/2023 (DATA DEL PRE-ACCORDO CON LA PARTE SINDACALE) 13/12/2023 (DATA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA)
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1 GENNAIO 2023 – 31 DICEMBRE 2025
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): Ezio Ivaldi – Segretario Generale – Presidente Dr. Giulio Bosso – Responsabile Settore Amministrativo e dei Servizi alla Persona - Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. <b>FP CGIL</b> SIND. <b>CISL FP</b> SIND. <b>UIL FPL</b> SIND. <b>CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</b> R.S.U.: Sig. Carlo Bianco Sig.ra Elena Carra Sig. Fabio Grimaldi Sig. Stefano Magro Organizzazioni sindacali firmatarie: SIND. <b>FP CGIL</b> Sig.ra Consuelo TORSELLO SIND. <b>UIL FPL</b> Sig. Paolo OSELLA
<b>Soggetti destinatari</b>	<i>Personale non dirigente del Comune di Caluso</i>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Materie destinate dalla legge e dal Contratto Nazionale alla contrattazione decentrata

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali Rispetto dell'iter	<b>Intervento dell'Organo di controllo</b>	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>Nel caso tale Organo dovesse formulare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda, da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.</p> <p>In data <u>05/12/2023</u> è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del</b>	<p>È stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) contenente il Piano delle performance 2023 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera G.C. del n. 21 del 28.02.2023 modificata con Delibera G.C. n. 106 del 7.11.2023</p> <p>Per il triennio 2023-2025, dato atto dell'assenza di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno, è confermato il PTPCT già adottato per il triennio 2022-2024 ed approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 28/04/2022. Il Piano prevenzione della corruzione è confluito quale allegato nel Piano integrato di attività ed organizzazione 2023-2025 approvato con deliberazione della GC n. 21 del 28/02/2023. L'Amministrazione procede regolarmente alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013.</p>
	<b>divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/. La Relazione della Performance relativa a ciascuno degli anni 2023, 2024, 2025 verrà validata in fase di consuntivazione.</p>
	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**

Il CDI normativo 2023/2025 sottoposto regola l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività che la legge e la contrattazione nazionale riservano a quella decentrata. I singoli istituti sono dettagliatamente indicati nell'accordo.

Oltre a normare l'utilizzo delle risorse decentrate, disciplina, fra l'altro, i criteri generali del sistema di valutazione della performance, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le P.O., rispettivamente agli articoli 22 e 26.

L'accordo in esame regola inoltre i premi correlati alla performance organizzativa (art. 19), individuale (art. 20), i compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge (art. 24), la valutazione ai fini della Progressione economica all'interno delle Aree (art. 21).

***b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse***

Le modalità di utilizzo, attribuzione e corresponsione degli incentivi oggetto dell'ipotesi di accordo 2023/2025 cui la presente si riferisce sono disciplinati dagli articoli 6 (Indennità condizioni di lavoro), 7 (Specifiche responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022), 8 (Indennità di Reperibilità), 9 (indennità di Turno), 17 (Indennità di Servizio Esterno Polizia Locale), 18 (Indennità di funzione Polizia Locale).

***c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa***

L'accordo cui la presente si riferisce determina effetti abrogativi impliciti del precedente C.D.I. normativo 2019/2021.

***d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi***

Con la deliberazione G.C. N. 33 del 2/04/2019 è stato approvato il Sistema di Valutazione del Segretario Generale, delle Posizioni Organizzative e dei dipendenti predisposto ai sensi dell'art. 15 del Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi; In particolare sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio

Il CDI 2023/2025 agli art. 25, 26 e 27 conferma i criteri di distribuzione della produttività già stabiliti nel CDI previgente in quanto coerenti con le previsioni del già citato D.Lgs. 150/2009.

***e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni all'interno delle Aree- ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)***

Viene disciplinato dall'art. 21

***f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.***

Non di pertinenza del presente contratto decentrato integrativo.

***g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.***

Nessun'altra informazione.

Il Responsabile del Settore Finanziario

F.TO DANILO BERTOLDI

Il Responsabile del Settore Amministrativo e dei Servizi alla Persona  
F.TO GIULIO BOSSO

---