



COMUNE DI LAGOSANTO (Fe)

Relazione illustrativa sull'ipotesi di contratto decentrato integrativo 2023-2025 sui criteri di ripartizione delle Risorse del fondo anno 2023 per il personale non dirigente del Comune di Lagosanto (FE)

PARTE I : LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA (art.40c.3 sexies Dlgs.165/01 Circ RGS 25/12)**Modulo 1 - Scheda 1.1** Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa 15/12/2023 Accordo 22/12/2023	
Periodo temporale di vigenza del contratto decentrato integrativo (parte giuridica)	Triennio 2023-2025	
Periodo temporale di vigenza del contratto decentrato integrativo (parte economica)	2023	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica nominata con G.C.n.131 del 15/12/2022 <u>Presidente</u> :Segretario Comunale pro tempore Dott. Giuseppe Esposito <u>Componenti</u> : Dott.ssa Francesca Nordi (Responsabile settore Economico finanziario) – Dott.ssa Chiodi Daniela (Responsabile settore AA.GG.) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Firmatarie della preintesa : FP-CGIL ,CISL-FP, RSU. Firmatarie del contratto : FP-CGIL ,CISL-FP, RSU.	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune di Lagosanto	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Determinazione in via generale di parte delle materie demandate alla contrattazione decentrata, come definite dal CCNL 2019-2021 del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022: – criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate ed individuazione degli strumenti di premialità per il triennio 2023 – 2025; – criteri e principi generali relativi alla modalità di utilizzo del salario accessorio per gli anni 2023, in coerenza con la preintesa di CCDI 2023-2025 parte giuridica;	
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Attestazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione è stata acquisita con parere favorevole da parte del revisore con verbale n. 30 del 21/12/2023
		Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del DLgs. 150/09 e il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del DLgs 150/2009 e il Piano degli Obiettivi 2023? Sì con deliberazione di G.C. n. 33 del 12/05/2023 e s.m.i.

	di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del DLgs. 150/2009?</p> <p>A seguito dell'abrogazione da parte dell'art. 53 comma 1 lettera i) D. Lgs. 33/2013 della norma di cui all'art. 11 del D. Lgs. n. 150/2009, ogni riferimento agli obblighi di pubblicazione va riferito al Piano delle performance. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale di tutte le informazioni richieste dalla normativa</p> <hr/> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>SI' con deliberazione di G.C.n. 59 del 04/08/2023- Validata il 08/08/2023</p>
<p>Eventuali osservazioni: nessuna</p>		

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

A1 – ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO – PARTE GIURIDICA

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI – Artt. 1-4

Si richiama in primo luogo il quadro normativo e contrattuale di riferimento per poi disporre specifiche indicazioni in merito alla durata e decorrenza del contratto. Le parti stabiliscono che la durata del contratto sia triennale (2023-2025), e le norme entreranno in vigore dal 01/01/2023 salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che dovesse dettare norme incompatibili con il presente CCDI.

Si prevede inoltre che:

- i criteri di ripartizione delle risorse tra le varie modalità di utilizzo verranno negoziati con cadenza annuale con apposito accordo fra le parti;
- il presente contratto sostituisca ogni precedente accordo in materia ed entra in vigore dalla data di entrata in vigore dello stesso.

Si disciplinano inoltre in tali articoli: le modalità di risoluzione delle controversie sull'interpretazione dei contratti decentrati.

TITOLO II – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE - CAPO I – Risorse e premialità– Artt. 5-8

Viene specificato che la determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito ed al miglioramento dei servizi dell'Amministrazione è di esclusiva competenza dell'Amministrazione nei limiti imposti dalla legge in vigore.(ad esempio art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017).

Sono elencate le possibili voci di costituzione del salario accessorio: premi per performance organizzativa, individuale, premio individuale.

TITOLO II – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE - CAPO II – Progressioni economiche– Art. 9

Contiene dettagliatamente:

- la disciplina generale dei criteri di accesso;
 - la ponderazione e declinazione dei criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali ai fini della formulazione delle graduatorie per l'attribuzione delle progressioni economiche ai dipendenti;
 - la decorrenza;
 - la modalità di formulazione delle graduatorie e di svolgimento delle selezioni alle procedure per l'attivazione delle progressioni economiche all'interno aree che si prevedono di attuare durante il triennio 2023-2025, in conformità con quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 2019-2021;
- garantendo la coerenza dei suddetti principi con le disposizioni normative imponenti procedure selettive di attribuzione delle progressioni economiche.

Il contratto rinvia invece all'accordo economico:

- la decisione di attivare per ciascun anno le progressioni economiche e l'ammontare delle risorse destinate all'istituto che in ogni caso dovrà trovare capienza all'interno delle risorse stabili del fondo;
- il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area alla luce delle risorse disponibili.

TITOLO II – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE - CAPO III – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità– Artt. 10-12

Successivamente la contrattazione disciplina nel dettaglio le singole indennità previste a favore del personale dipendente, gli importi massimi e le pesature a valere per il triennio 2023-2025.

Gli istituti che danno origine ad indennità a favore del personale, individuati nel presente contratto sono:

- Indennità di condizioni di lavoro – Art.11 del CCDI in esame (art. 84-bis CCNL 19-21)
- Indennità di specifiche responsabilità . Art.12 del CCDI in esame (art. 84 CCNL 19-21)

L'ammontare specifico da destinare complessivamente alle casistiche sopra elencate è concordato annualmente tra le parti nel rispetto della normativa vigente al momento della definizione delle modalità di utilizzo del salario accessorio (accordo economico anno 2023).

TITOLO II – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE - CAPO IV – Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge– Artt. 13

Sono disciplinati gli ulteriori compensi quali a titolo esemplificativo: incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023, incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018, compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti.

L'articolato contrattuale fa riferimento ai Regolamenti, ad oggi vigenti presso l'ente, che disciplinano le fattispecie di incentivi previsti per il personale discendenti da disposizioni di legge e subordinati all'adozione di specifici testi regolamenti.

Al riguardo i regolamenti in essere ad oggi presso l'ente risultano: Regolamento incentivi funzione tecniche approvato con deliberazione di G.C. n. 100 del 30/11/2023 e Regolamento recante “DISCIPLINA PER IL POTENZIAMENTO DELLE RISORSE STRUMENTALI DEGLI UFFICI COMUNALI PREPOSTI ALLA GESTIONE DELLE ENTRATE E DEL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE COINVOLTO NEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI RECUPERO EVASIONE IMU E TARI AI SENSI DELL'ARTICOLO 1, COMMA 1091 DELLA LEGGE 30 DICEMBRE 2018, N. 145” approvato con deliberazione G.C. n. 67 del 19/16/2019

TITOLO II – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE - CAPO V – Criteri generali per l’attivazione di piani di welfare integrativo– Artt. 14

TITOLO II – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE - CAPO VI – Retribuzione di risultato– Artt. 15-17

Vengono definiti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti a cui sono stati conferiti incarichi di EQ, stabilendo che nel caso in cui un’ipotesi di incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione possa determinare una riduzione delle risorse del fondo, si attiverà la prevista contrattazione.

TITOLO III – PERSONALE POLIZIA LOCALE - Artt. 18-20

Gli articoli disciplinano il trattamento in favore del personale dipendente appartenente al Corpo di Polizia Locale. Viene descritto il quadro normativo relativo alle prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività di carattere privato.

Gli istituti che danno origine ad indennità a favore del personale, individuati nel presente contratto sono:

- Indennità di servizio esterno – Art. 18 del CCDI in esame (Art. 100 CCNL 19-21).
- Indennità di funzione – Art. 19 del CCDI in esame (Art. 97 CCNL 19-21).

TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO - CAPO I – Tipologie flessibili del rapporto e istituti dell’orario di lavoro - Artt. 21-27

Vengono definiti gli istituti relativi all’orario di lavoro con riferimento a:

- rapporti di lavoro a tempo parziale con definizione del contingente massimo al 25% della dotazione organica con eventuale superamento del 10% con declinazione delle gravi e documentate situazioni familiari che ne determinano l’applicazione. Art. 21 del presente CCDI (Art. 53 CCNL 16-18);
- Definizione dei criteri per l’individuazione di fasce di flessibilità in entrata e in uscita (art. 22 CCDI – art. 36 CCNL 2022);
- Disciplina dell’istituto del turno (Art.23 CCDI);
- Orario di lavoro e orario multiperiodale (art. 24 CCDI);
- Lavoro straordinario (art. 25 CCDI);
- Servizio mensa e buono pasto (art. 26 CCDI);
- Reperibilità (art. 27 CCDI).

TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO - CAPO II – Condizioni di lavoro - Artt. 28-31

L’Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi a tutela della salute e di sicurezza dei luoghi di lavoro.

L’Ente, promuove e favorisce la formazione, l’aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), dove annualmente saranno indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall’art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.

Le parti concordano inoltre, in attuazione dell’art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL 19-21, la previsione di formazione specifica del personale in caso di innovazioni tecnologiche.

TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI - Artt. 32-33

Norme a garanzia per i servizi pubblici essenziali dell’ente e norme di rinvio.

A2 – ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO – PARTE ECONOMICA

Il presente contratto, si applica al personale dipendente del Comune di Lagosanto a tempo indeterminato, con rapporto di lavoro subordinato.

Il presente contratto decentrato integrativo, parte economica, ha efficacia per l'anno 2023.

Le parti prendono atto che con Determinazione del Responsabile del Settore Economico Finanziario n. 295 del 16/10/2023 è stato costituito il Fondo risorse decentrate per l'anno 2023. Tale fondo, calcolato secondo le modalità previste dall'art. 79 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021, è così quantificato:

Risorse Stabili Euro 64.521,52

Risorse variabili: Euro 24.367,64

TOTALE: Euro 88.889,16

Relativamente alle progressioni da effettuare, le parti prendono atto che le stesse avranno decorrenza 01.01.2023 e che riguarderanno il 50% degli aventi diritto per area, come stabilito dal CCDI normativo (art. 9): 1 funzionario ed E.Q, 1 istruttore, 1 operatore esperto.

Le parti danno atto che, qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto dovranno incontrarsi tempestivamente, e comunque entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale, il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I.

Le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite da un successivo contratto, salvo il caso in cui intervengano contrastanti disposizioni di legge o di contratto nazionale.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le Parti danno atto che la quota del "Fondo" non disponibile per la contrattazione è pari ad euro 30.730,02, di cui euro 9.255,96 utilizzata per l'indennità di comparto ed euro 21.474,06 per le progressioni orizzontali in essere al 31/12/2022. Pertanto, risulta una parte stabile disponibile per la contrattazione di euro 33.791,50.

Alla quota di euro 33.791,50 (per l'anno 2023) va aggiunta la somma relativa alla parte variabile del fondo di euro 24.367,64 come previsto e disciplinato meglio nella delibera di giunta e nella determinazione di costituzione del fondo.

Quindi, per la residua quota del fondo disponibile ammontante ad euro 58.159,14 si decidono le seguenti destinazioni:

- Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 – Progressioni economiche orizzontali: **€ 3.000,00** da attuare alla data del 01.01.2023 come meglio specificato all'art. successivo;
- Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, disagio: **€ 200,00**;
- Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, rischio: **€ 2.000,00**;
- Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori: **€ 400,00**;
- Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di turno: **€ 5.500,00**;
- Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022, art. 24 CCNL 14.09.2000 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria: **€ 500,00**;
- Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 2022, art. 84 Compensi per specifiche responsabilità: **€ 10.000,00**;
- Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 97 Indennità di funzione categorie C e D: **€ 1.500,00**;
- Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 100 Indennità di servizio esterno polizia locale: **€ 1.800,00**;
- 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. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, indennità centralinisti non vedenti: **€ 10.163,57**;
- Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 70-ter CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, compensi ISTAT: **€ 12,09**;
- 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 **€ 2.000,00**;
- Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 Premi collegati alla performance organizzativa - alla performance organizzativa è destinato un importo del 50% del totale da attribuire da parte dei responsabili di area sulla base del piano della performance per l'anno 2023, nonché sulla base della valutazione del personale, secondo il sistema della performance in vigore: **€ 10.541,74**;
- Art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Premi collegati alla performance individuale e progetti - alla performance individuale è destinato un importo del 50% del totale da attribuire da parte del responsabile dell'area sulla base del piano della performance per l'anno 2023 sulla base degli obiettivi ivi previsti in conformità agli obiettivi generali e specifici contenuti nei documenti programmatori del comune di Lagosanto nonché secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione della performance dell'ente: **€ 10.541,74**;

Le parti danno atto che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 81 del CCNL 2019/2021, al dipendente che consegua la valutazione più elevata sulla performance individuale, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali assegnati al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi, come stabilito

dal CCDI normativo, art. 8 e che la maggiorazione trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale. Laddove tale quota risulti incapiente tutti i premi assegnati saranno corrispondentemente riproporzionati.

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto decentrato triennale sostituisce ogni precedente accordo in materia ed entra in vigore dal 01/01/2023 salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che dovesse dettare norme incompatibili con il presente CCDI.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, in coerenza con le disposizioni di meritocrazia e premialità previste dal D. Lgs.150/2009 ed in applicazione alle disposizioni contenute nel regolamento di cui al nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.68 del 19/04/19.

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

Lo schema di accordo decentrato integrativo per la destinazione delle risorse del fondo per l'anno 2023 prevede nuove progressioni economiche in applicazione alle linee di indirizzo della G.C.n. 82 del 13/10/2023 e alle nuove disposizioni contenute all'art. 14 del CCNL 2019-2021.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 2019-2021 – art. 9 CCDI 2023-2025 le progressioni economiche saranno attribuite nel rispetto del principio di selettività in relazione a:

- 1) risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto (max 54 punti);
- 2) esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento (max 34 punti);
- 3) titoli e capacità culturali e professionali (max 12 punti).

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

L'erogazione dei premi connessi legati alla performance disciplinati dal CCDI 2023/2025 e dal presente accordo, sono legati ai risultati attesi e al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di pianificazione adottati dall'Ente (regolamento degli uffici e servizi, ciclo di gestione della performance, piano delle performance - PIAO – PEG - DUP).

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

La presente relazione è rilasciata al fine del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa decentrata con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione che tali costi siano in linea con le previsioni del contratto collettivo nazionale da parte del revisore del conto.

Per completezza di informazioni si precisa che, a seguito della certificazione del revisore sul contenuto della presente relazione:

- si sottoporrà alla Giunta Comunale il provvedimento di autorizzazione del presidente della delegazione alla sottoscrizione definitiva dell'accordo collettivo integrativo in merito ai criteri di destinazione del fondo per le politiche di sviluppo del personale non dirigente annualità economica 2023;
- entro cinque giorni dalla **sottoscrizione definitiva** dell'accordo, lo stesso, corredato dalla presente relazione e dalla certificazione del Revisore dei conti, verrà trasmesso per via telematica all'Aran e al CNEL;
- l'Accordo, la presente relazione e la certificazione del revisore verranno pubblicati sul sito istituzionale dell'ente.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO

Dott.ssa Francesca Nordi

documento firmato digitalmente ai sensi del DPR 445/2000 e art.21 DLgs82/05 e norme collegate