



COMUNE DI LAGOSANTO (FE)

**Relazione illustrativa sull'ipotesi di contratto decentrato
integrativo 2024 – parte economica 2024 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 08/11/2024 Accordo 02/12/2024
Periodo temporale di vigenza del contratto decentrato integrativo (parte economica)		2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica nominata con G.C.n.131 del 15/12/2022 Presidente :Segretario Comunale pro tempore Dott.ssa Fazioli Giovanna Componenti : 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 dei Conti con verbale nr. 3 del 19.11.2024 Nessun rilievo
	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 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 2024? Sì con deliberazione di G.C. n. 20 del 13/03/2024 e s.m.i.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del DLgs. 150/2009? 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>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. 58 del 31/05/2024- Validata il 03/06/2024</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 – 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 2024.

Le parti prendono atto che con Determinazione del Responsabile del Settore Economico Finanziario n.196 del 16/05/2024 e determinazione n. 309 del 20/09/2024 è stato costituito il Fondo risorse decentrate per l'anno 2024. Tale fondo, calcolato secondo le modalità previste dall'art. 79 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021, è così quantificato:

Risorse Stabili Euro 69.079,01

Risorse variabili: Euro 32.085,61

TOTALE: Euro 101.164,62

Relativamente alle progressioni da effettuare, le parti prendono atto che le stesse avranno decorrenza 01.01.2024 e che riguarderanno il 50% degli aventi diritto per area, come stabilito dal CCDI normativo (art. 9): 0 funzionario ed E.Q in quanto nessuno può concorrere alla selezione, 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 32.627,80, di cui euro 9.007,20 utilizzata per l'indennità di comparto ed euro 20.620,60 per le progressioni orizzontali in essere al 31/12/2022. E euro 3.000,00 per i differenziali stipendiali acquisiti al 31/12/2023. Pertanto, risulta una parte stabile disponibile per la contrattazione di euro 36.451,21.

Alla quota di euro 36.451,21 (per l'anno 2024) va aggiunta la somma relativa alla parte variabile del fondo di euro 32.085,61 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 68.536,82 si decidono le seguenti destinazioni:

- Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 – Progressioni economiche orizzontali: **€ 1.400,00** da attuare alla data del 01.01.2024 come meglio specificato all'art. successivo;
- Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, disagio: **€ 400,00;**
- 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: **€ 500,00;**

- 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: € 17.548,34;
- Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 70-ter CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, compensi ISTAT: € 0,00;
- 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 € 4.000,00;
- 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 2024, nonché sulla base della valutazione del personale, secondo il sistema della performance in vigore: € 11.694,24;
- 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 2024 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: € 11.694,24;

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 parte economica 2024 sostituisce il precedente in essere 2023.

Le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore 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 2024 prevede nuove progressioni economiche in applicazione alle linee di indirizzo della G.C.n. 50 del 16/05/2024 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:

- è stata sottoposta alla Giunta Comunale per l'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 2024;
- l'accordo è stato sottoscritto in data 02/12/2024;
- 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.

Lagosanto, 02/12/2024

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