



## COMUNE DI SERRAPETRONA

PROVINCIA DI MACERATA

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16/11/2022, normativo 2023/2025 ed economico 2023. **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>	<b>CONTRATTO del 19/12/2023</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Normativo triennio 2023/2025 - Economico anno 2023 – Incentivi funzioni tecniche</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica: Presidente Segretario Comunale dott.ssa Giuliana Appignanesi Componenti: Palombarini Sandro R.S.U.: Girolami Luigino CISL-FP: Alessandro Moretti
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) ambito normativo di applicazione, periodo temporale 01/01/2023 – 31/12/2025. b) ambito economico finanziario di applicazione periodo temporale 01/01/2023 – 31/12/2023 c) ripartizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività. d) regolamentazione ripartizione incentivi funzioni tecniche art. 45 DLgs. n. 36/2023.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</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 del Revisore dei Conti del Comune di Serrapetrona in data 11/12/2023  L'Organo di revisione non ha effettuato rilievi.

<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato in data 16/04/2020, atto n. 33. La relazione delle performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c.6 D.LGS. n. 150/2009.</p>
	<p>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013 è stato adottato.</p>
	<p>E' stato approvato il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2023-2025 ed il Rendiconto di gestione per l'esercizio finanziario 2022.</p>
	<p>Nel sito istituzionale vengono pubblicati i contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo (Revisore dei Conti), nonché le informazioni trasmesse annualmente al Ministero dell'economia e delle finanze sui costi della contrattazione integrativa (art. 21, c. 2, D.Lgs. 33/13).</p>
	<p>L'accordo sottoscritto in via definitiva sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.</p>
	<p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione cui soggiacciono gli enti locali.</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 normativa:

- i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;
- i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
- l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come 15 rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;
- i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;



- la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle ore);
- i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;
- l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL; 16
- i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;

Si provvede inoltre ad approvare la regolamentazione per l'erogazione dei compensi per funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023;

#### Parte economica 2023:

- Presa d'atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione del Responsabile dell'Area Contabile n. 501 del 13/11/2023;
- Definizione per l'anno 2023 dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per i premi di performance individuali, anche a seguito del nuovo CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 16/11/2022;
- Destinazione della parte stabile del fondo al finanziamento in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 del CCNL 2019-2021, quali differenziali stipendiali ed indennità di comparto. Vengono definiti i criteri per la ripartizione e la destinazione delle somme restanti, destinate all'organizzazione e alla performance, alla differenziazione del premio individuale e alle progressioni economiche orizzontali;
- Vengono inoltre definiti gli importi delle indennità condizioni di lavoro;
- Vene prevista l'Indennità per specifiche responsabilità e per la performance per il personale straordinario assunto a tempo determinato per adempimenti "Sisma 2016" connessi con le attività di ricostruzione (art. 50-bis D.L. n. 189/2016). Tale indennità, previste per un importo massimo di €. 6.583,33, sono finanziate con somme vincolate erogate dalla Regione Marche (fondi sisma 2016) e stanziare ed impegnate in apposito capitolo di bilancio;
- Viene prevista l'indennità per specifiche responsabilità in favore del personale di categoria "C" per un massimo di €. 5.000,00. Tale somma è finanziata per €. 3.000,00 con fondi vincolati erogati dal Ministero dell'Interno/Dipartimento Funzione Pubblica a seguito di stabilizzazione del personale sisma.
- Vengono definiti i criteri di correlazione tra l'importo dei premi correlati alla performance individuale e della retribuzione di risultato con gli incentivi per funzioni tecniche e ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizione di legge;

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Fondo progressioni economiche orizzontali storiche	23.522,92
Indennità di comparto	3.169,53
Progressioni economiche orizzontali anno 2023	4.797,19
Performance organizzativa, individuale e maggiorazione	4.259,83
Art. 68, comma 2, lett. c) - Indennità condizioni di lavoro	2.700,00
Indennità specifiche responsabilità	5.000,00
Incentivi personale settore entrate	1.109,13
Incentivi funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. n. 50/2006)	10.750,00
Art. 68 comma 2 lett c) – Compensi Istat	0,00
Totale	55.308,60

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto decentrato integrativo 2023 tratta i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, nonché i criteri per i premi di performance individuali anche a seguito del nuovo CCNL del comparto funzioni locali sottoscritto il 16/11/2022.

D) illustrazione e 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 gli incentivi legati alla performance individuale ed organizzativa vengono erogati sulla base di schede individuali di valutazione dei singoli dipendenti relative all'apporto di ognuno, secondo i criteri previsti dal Regolamento comunale per la valutazione e la premialità del personale redatto in conformità al DLgs. n. 150/2009.

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

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche nel limite del 50%.

N. 6 dipendenti a tempo indeterminato, progressioni previste nel CCDI n. 3.

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

Poiché il piano della performance è costituito dall'insieme dei documenti di programmazione gestionale (bilancio, relazione previsionale e programmatica, documento unico di programmazione, piano esecutivo di gestione (PEG) e PIAO) si attesta la correlazione tra tali strumenti e gli incentivi per la produttività e il risultato, in quanto la distribuzione degli incentivi stessi è legata alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali, della performance organizzativa, della valutazione dei comportamenti.

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

Serrapetrona, li 19 dicembre 2023



Il Responsabile Servizio Personale  
Dott. Luigino Girolami