



CITTÀ DI MONTESILVANO

Provincia di Pescara

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 7 CCNL 2019/2021 in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023

Relazione illustrativa

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 del 19.12.2023 Contratto 2023
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente delegazione trattante di parte pubblica: Segretario Generale Dott.ssa Angela Erspamer Componenti delegazione trattante di parte pubblica: Dirigente Servizi Generali e Risorse Umane dott. Alberico Ambrosini Dirigente Finanziario Dott. Alberto De Francesco Dirigente Amministrativo Dott. Alfonso Melchiorre Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP- CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA-RAL Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Firmatarie del contratto: _____
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Destinazione risorse decentrate dell'anno 2023 b) Disciplina istituti contrattuali per l'erogazione del salario accessorio
Intervento dell'Organo di controllo interno.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parere del collegio dei revisori

<p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva</p>
<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale non dirigente con atto di Giunta Comunale n. 220 del 30.11.2015</p>
	<p>In osservanza a quanto previsto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, il quale prescrive alle Pubbliche Amministrazioni l'adozione di un piano integrato di programmazione che convogli e armonizzi in un unico atto una pluralità di piani previsti dalla normativa vigente, con Deliberazione di G.C. n. 89 del 21/04/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) relativo al triennio 2023/2025, di cui è parte integrante la sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione - sottosezione Performance.</p> <p>Con deliberazioni di Giunta Comunale n. 166 del 13.07.2023 e n. 267 del 10.11.2023 è stato aggiornato e integrato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano, Sez. 3.3 - Piano triennale;</p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 così come sostituito dall'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013.</p> <p>Con atto di Giunta Comunale n. 89 del 21/04/2023 è stato approvato il Piano della Performance anno 2023/2025.</p> <p>La Relazione della Performance anno 2022 è stata approvata con Deliberazione di G.C. n. 154 del 16/06/2023.</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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative:

- CCNL 06/07/1995;
- CCNL 1.4.1999;
- CCNL del 22.1.2004;
- CCNL 21/05/2018 relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2016-2018;
- CCNL 16/11/2022 relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019-2021;
- D. Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4 e ss.mm.ii;
- D. Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e ss.mm.ii;

Richiamato il CDI – parte normativa 2023/2025 – sottoscritto in data 19.12.2023.

Tenuto presente, altresì, che il presente contratto decentrato:

- si applica a tutti i lavoratori, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato;

- prevede una quota limitata di progressioni economiche all'interno delle aree ,ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2019/201 del 16.11.2022 e art. 6 del CDI triennio 2023-2025– parte normativa, come di seguito riportato,

- n. 18 differenziali stipendiali per l'area degli Istruttori;
- n. 9 differenziali stipendiali per l'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;

per un importo complessivo di € 21.089,00, in maniera da non compromettere, per il futuro, la possibilità di un utilizzo flessibile del fondo medesimo.

- ha validità annuale, riguardando le modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

Il contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per il personale non dirigente del Comune di Montesilvano per l'anno 2023, in applicazione del disposto dall'art. 80 del CCNL 2019/2021.

Dopo la presa d'atto della quantificazione delle risorse di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021 del 16.11.2022, il CCDI definisce:

- utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni orizzontali di cui all'art. 80 del CCNL 2019/2021 del 16.11.2022;
- Indennità ex art. 17, comma 3 CCNL 1999: indennità attribuita al personale della ex 8^a qualifica funzionale che non è investito di incarico di posizione organizzativa e che ne beneficiava al momento di entrata in vigore del CCNL. Tale importo viene ricompreso nella retribuzione di posizione eventualmente attribuita ai sensi dell'art. 10 del medesimo CCNL del 31/03/1999. L'importo previsto è pari ad € 1.549,44.
- Compenso per specifiche responsabilità (Art. 84 CCNL 2019/2021 del 16.11.2022): l'istituto trova applicazione secondo la disciplina sancita dall'art. 32 del CCDI 2023/2025 del 19.12.2023 e per l'anno 2023 viene stanziata la somma di € 19.600,00;
- Indennità condizioni di lavoro (art. 84 bis CCNL 2019/2021 del 16.11.2022): ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività. L'istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art. 31 del CCDI 2023/2025 del 19.12.2023 e la spesa per l'erogazione dell'incentivo in parola ammonta ad € 11.700,00;
- Indennità di turno (art. 30 CCNL CCNL2019/2021 e art. 11 del CCDI 2023/2025: l'importo destinato a compensare l'indennità di turno ammonta ad € 65.147,00.
- Indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21.05.2018 e art. 10 del CCDI 2023/2025): l'indennità destinata a compensare la reperibilità ammonta ad € 1.000,00.
- Indennità per orario di lavoro festivo – notturno – festivo e notturno (art. 24, co. 1 CCNL 14.09.2000 e art. 68 co.2, lett. d) CCNL 21.05.2018): la spesa per l'erogazione dell'indennità in parola è calcolata in € 15.200,00.
- Compensi per la produttività (Incentivazione della performance individuale): l'istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art. 23 e segg del CCDI 2023/2025. La spesa per l'erogazione dell'incentivo in parola viene determinata in € 93.734,73 a cui va aggiunta l'economia anno precedente pari ad € 968,98 come previsto dal Sistema della *performance*, approvato con deliberazione di G.C. n. 220/2015. Tale importo sarà automaticamente incrementato con le economie risultanti dagli stanziamenti assegnati in via previsionale agli altri istituti.
- Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000: la spesa per compensare l'attività dei messi notificatori del Comune è pari ad un massimo di € 3.500,00.
- Indennità di funzione (art. 97 CCNL 2019/2021 e art. 38 del CCDI 2023/2025): tale indennità viene assegnata ai dipendenti appartenente al corpo di P.L. per un importo totale di € 4.000,00;
- Indennità di Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 2019/2021 e art. 39 del CCDI 2023/2025: tale indennità viene assegnata ai dipendenti appartenente al corpo di P.L. per un importo totale di € 11.000,00;
- Quote dei proventi delle sanzioni amministrative per violazioni delle norme del nuovo C.d.S.: tale compenso trova applicazione dalla ripartizione in percentuale dei proventi delle sanzioni amministrative per violazione delle norme del codice della strada (Deliberazione di G.C. n. 36 del 02.03.2023); nell'anno 2023 è stata destinata una quota pari ad € 43.083,90 allo svolgimento del progetto di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale denominato "*Montesilvano di notte una città da vivere*" (deliberazione di G.C. n. 104 del 12.05.2023);
- Incentivo commissioni tributarie: l'istituto trova applicazione secondo la disciplina sancita dal Regolamento approvato con atto di C.C. n. 36 del 03.09.2020 e viene assegnata ai dipendenti dell'ufficio tributi per un importo totale di € 5.000,00.
- Altre voci contrattuali non sottoposte all'art. 9, comma 2 bis, della Legge 122/2010:
 - Risorse di cui all'art. 113 comma 2 del D.Lgs. n. 50/2016 e ss. mm.ii.: € 189.000,00;
 - Risorse per Censimento della popolazione: € 9.000,00;

Inoltre si dà atto che non sono presenti risparmi derivanti dalle risorse destinate a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale.

Si dà atto altresì che il fondo per lo sviluppo delle attività formative relativo all'anno 2023, è pari ad € 40.000,00 (art. 6, comma 13, legge n. 122/2010).

Ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999, il fondo per il lavoro straordinario anno 2023 e' stato quantificato in € 94.800, 00 al netto delle decurtazioni di legge.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo.

1. Con determinazioni n. 2668 del 01.12.2023 e n. 2891 del 14.12.2023 il Dirigente del Settore Servizi Generali e Risorse Umane ha quantificato in € 802.206,56 l'ammontare delle risorse decentrate relative all'anno 2023, di cui:

- risorse stabili € 575.322,67 di cui € 495.493,84 soggette al limite ex art. 23 comma 2 DLgs 75/2017
- risorse variabili € 288.467,84 di cui € 43.903,77 soggette al limite ex art. 23 comma 2 DLgs 75/2017;
- riduzione per riconduzione limite anno 2016 ex art. 23 comma 2 DLgs 75/2017: € 61.583,95.

L'ammontare delle risorse stabili, al netto delle decurtazioni per riconduzione limite anno 2016 è pari ad € 513.738,72 (€ 575.322,67 – € 61.583,95) e verrà utilizzato prioritariamente per il finanziamento dei seguenti istituti:

- indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004;
- progressioni economiche all'interno delle aree;
- indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1 995.

Le risorse che residueranno andranno a incrementare la disponibilità delle risorse variabili.

L'utilizzo è così di seguito riportato:

DESTINAZIONE FONDO 2023		
	€ 513.738,72	
PARTE STABILE		
PEO		€ 234.601,24
IND. COMPARTO FONDO		€ 73.032,27
IND. EX 8^ QF		€ 1.549,44
TOTALE RISORSE STABILI UTILIZZATE		€ 309.182,95
PARTE VARIABILE	€ 43.2903,77	
NUOVE PEO		€ 21.089,00
IND. SPECIF. RESP.		€ 19.600,00
IND. TURNO		€ 65.147,00
IND. REPERIBILITA' art. 24 CCNL 2018		€ 1.000,00

IND. CONDIZIONI DI LAVORO		€ 11.700 ,00
MESSI NOTIFICATORI ART. 54 CCNL 2000		€ 3.500,00
IND. Art. 24 CCNL 2000		€ 15.200,00
PROGETTO CdS		€ 34.180,00
IND. DI SERVIZIO ESTERNO		€ 11.000,00
INCENTIVO COMMISSIONI TRIBUTARIE		€ 5.000,00
IND. DI FUNZIONE ART. 56 SEXIES CCNL 21/05/2018		€ 4.000,00
PRODUTTIVITA'		€ 93.734,73
PARTE STABILE + PARTE VARIABILE	€ 557.642,49	
RISORSE AGGIUNTIVE NON SOGGETTE AI LIMITI ex art 23 co.2 D.Lgs 75/2017	€ 37.660,17	(€27.378,00+€9.313,19+€ 968,98)
PROGETTO “Montesilvano di notte una città da vivere” (parte eccedente l’importo “consolidato” di € 34.180,00)	€ 8.903,90	
INCENTIVI PROGETTAZIONE ART. 113 D.LGS. 50/2016	€ 189.000,00	
CENSIMENTO DELLA POPOLAZIONE	€ 9.000,00	
TOTALE RISORSE	€ 802.206,56	

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:*

- non si determinano effetti abrogativi impliciti

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 per la performance individuale ed organizzativa;*

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto per il personale si applica il Sistema di Valutazione delle Prestazioni e dei risultati – Performance per il personale non dirigente (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 220 del 30.11.2015).

Montesilvano, 21.12.2023

Il Dirigente dei *Servizi Generali e Risorse Umane*

dott. Alberico Ambrosini