



CITTÀ DI SANT'ELPIDIO A MARE
Provincia di Fermo

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER L'ANNUALITÀ ECONOMICA 2022
(Art.40 – comma 3 sexies – del decreto legislativo 30.03.2001, n.165 e successive modifiche ed integrazioni)

CONTRATTO

Premessa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del CCI ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	14.12.2022
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica Presidente della delegazione Segretario Generale Componenti Responsabile Servizio Finanziario e del Personale (Firmataria) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione FP CGIL CISL FP CSA/CISAL UIL FPL Organizzazioni sindacali firmatarie FP CGIL FP CISL
Soggetti destinatari	Lavoratori dipendenti non dirigenti in servizio presso l'ente a tempo indeterminato e a tempo determinato
Materie trattate dal CCI (descrizione sintetica)	Regolamentazione dell'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2022 disponibili per la contrattazione integrativa (art.7, comma 4, lett.a) CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, richiamata dal successivo art.8, comma 5 nonché art.8 comma 1).
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. La certificazione positiva dell'Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori), è stata resa ai sensi dell'art.40-bis, comma 1, del decreto legislativo n.165/2001, e successive modifiche ed integrazioni, in con verbale n.15 del 05.12.2022 (prot.n.34403 in data 06.12.2022). Il documento è allegato alla presente relazione illustrativa
	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì, con riferimento all'anno 2022 ed al triennio 2022-2024 con la deliberazione della Giunta Comunale n.5 del 17.01.2022.
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, con riferimento alle corrispondenti norme del decreto legislativo n.33/2013 e successive modifiche ed integrazioni, all'interno del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n.67 del 28.04.2022.
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì, con riferimento alle corrispondenti norme del citato decreto legislativo n. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni.

		<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>No, per il 2022 deve essere ancora adottata, non essendo giunto il ciclo della performance a naturale conclusione</p>
<p>Osservazioni</p> <p>Atteso che, ai sensi dell'art.14 del D.lgs. n. 150 del 27.10.2009, la valutazione delle prestazioni del personale con funzioni dirigenziali e il controllo strategico, sono attribuite all' "Organismo indipendente di valutazione", e che la CiVIT (oggi A.N.AC.), con deliberazione n.121/2010, ha precisato che rientra nella discrezionalità del singolo Comune la scelta di costituire o meno l'OIV, l'Amministrazione comunale ha ritenuto di continuare ad avvalersi del "Nucleo di valutazione", di cui all'art. 4, comma 2 lettera g), della Legge 04.03.2009, n.15, al quale compete, tra le altre, secondo il regolamento sull'ordinamento uffici e servizi, la funzione di validazione della Relazione sulla Performance</p>		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del CCI (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 CCI

PREMESSA	<p>Richiama le fonti contrattuali nazionali e di contratto integrativo normativo a fondamento del CCI.</p> <p>In essa, inoltre, le parti, prendono preliminarmente atto dell'avvenuta stipula, in data 16.11.2022, del CCNL del personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021. Rilevano che, per quanto di interesse, all'articolo 80, comma 4, il contratto dispone la decorrenza della nuova disciplina di utilizzo delle risorse decentrate all'anno 2023; dal 1° gennaio di tale anno, pertanto, dovranno ritenersi disapplicate le corrispondenti clausole di cui all'art.68 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle espressamente richiamate all'interno della predetta nuova disciplina. Le parti ritengono, quindi, di concordare sulla doverosità dell'apertura, non appena possibile e, auspicabilmente, previa costituzione del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2023, delle trattative per la stipula del CCI 2023/2025, che sarà definito in base alle novità introdotte dal CCNL 2019-2021 su richiamato. In base, poi, alla considerazione che i criteri per la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo, possono essere negoziati con cadenza annuale ed alla successiva constatazione che il competente responsabile ha definito il fondo appena indicato per l'anno 2022, secondo la disciplina di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018 citato con la determinazione n. 195/1472 del 15.11.2022 per € 310.937,78; confermato, altresì, che sussistono i presupposti per l'integrazione della componente variabile di cui all'art.67, comma 4, del CCNL del 21.05.2018 per un importo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, pari ad € 22.937,20, giungono all'accordo per l'utilizzo delle risorse economiche disponibili a valere sul fondo per le risorse decentrate dell'anno 2022 come di seguito illustrato.</p>
Accordo annuale utilizzo risorse contrattazione integrativa anno 2022	<p>Contiene lo specifico accordo raggiunto per l'annualità economica 2022. Esso tiene conto degli impieghi delle risorse del fondo contrattazione decentrata destinati a remunerare istituti contrattuali comunque obbligatori non soggetti o non più assoggettabili a negoziazione delle parti. Definisce, quindi, gli impieghi di cui è ancora possibile disporre destinando risorse alle progressioni economiche orizzontali del personale anno 2022. Ne dispone il riparto fra le diverse categorie di inquadramento contrattuale, fermo restando il limite del 50% per gli avanzamenti del personale avente diritto. Destina, altresì, risorse per la remunerazione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70 – quinquies, comma 2, lett.a) del CCNL del 21.05.2018 (già art.17, comma 2, lett.f), CCNL 01.04.1999), per la remunerazione della performance organizzativa e di quella individuale per parte stabile. Le risorse per premiare la performance organizzativa rappresentano il 15% di quelle totalmente dirette a premiare la performance del personale.</p> <p>L'accordo regola specificamente come sopra descritto la somma complessiva di € 32.239,62 su un fondodi € € 310.937,78.</p> <p>Sono, altresì, riportate le regole per la distribuzione delle risorse destinate nel CCI.</p>
Dichiarazioni congiunte	<p>Dichiarazione congiunta n.1</p> <p>In relazione alla regolamentazione riferita alle modalità di distribuzione dei premi di performance organizzativa ed individuale espressa in contratto: "le parti si danno reciprocamente atto che, dall'anno 2020, non è più in vigore la preventiva suddivisione ed assegnazione delle risorse ad ogni Area o comunque struttura di massima dimensione dell'ente, ragion per cui i singoli premi sono determinati per tutto il personale a valere sull'importo complessivo delle risorse finalizzate ad ognuna delle destinazioni su indicate con criterio direttamente proporzionale al punteggio ottenuto per i premi di performance individuale".</p>

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 è stato costituito ai sensi dell'art dell'art.67 del CCNL del comparto Funzioni Locali del 21.05.2018 con determinazione del Responsabile del servizio finanziario e del personale n.195/1472 del 15.11.2022.

Fondo risorse decentrate 2022 – Sintesi costituzione

Risorse stabili	€ 289.977,66
Risorse variabili	€ 109.549,33
Decurtazioni	
<i>Art.1, comma 456, legge n.143/2013</i>	-€ 67.702,04
<i>Art.23, comma 2, decreto legislativo n.75/2017 – Limite adeguato al 2018 ai sensi dell'art.33, comma 2, D.L. n.34/2019</i>	-€20.887,17
Importo fondo	€ 310.937,78

L'individuazione delle risorse del fondo risorse decentrate 2022 con impieghi già destinati, è desumibile dalla seguente tabella:

Descrizione	Importi
1.Differenziali progressioni economiche	€ 126.178,00
2.Indennità comparto quota fondo	€ 34.922,66
3.Indennità personale ex VIII, q.f.	€ 774,67
4. Indennità condizioni lavoro (art.70 – bis del CCNL 21.05.2018) – componenti "rischio" e "maneggio valori"	€ 4.000,00
5.Indennità di turno	€ 22.260,00
6.Indennità di reperibilità	€ 500,00
7. Indennità per specifiche responsabilità (art.70 –quinquies, comma 2, lett.a) del CCNL 21.05.2018) – già art.17, comma 2, lett.i), CCNL 01.04.1999)	€ 1.400,00
Primo importo complessivo	€ 190.036,00
8. Quote per incentivi funzioni tecniche di cui all'art.113 del decreto legislativo n.50/2016	€ 20.000,00
9.Quote per incentivi alla progettazione ad esaurimento di cui all'art.92, commi 5-6 del decreto legislativo n.163/2006	€ 0,00
10. Altre disposizioni di legge	€ 18.000,00
11.Messi notificatori	€ 1.000,00
12.Istat	€ 4.235,40

13. Quota recupero IMU/TARI (art.1, comma 1091, legge n.145/2018)	€ 12.000,00
14.PL – incentivi Codice della Strada (art. 56-quater, comma 1, lett.c), del CCNL del 21.05.2018, -art.67, comma 5, lett.b))	€ 22.000,00
15 Premi di performance individuale (art.68, comma 2, lett.b) del CCNL del 21.05.2018)	€ 9.426,76
17. Indennità di servizio esterno (art. 56 –quinquies, del CCNL 21.05.2018)	€ 2.000,00
Secondo importo complessivo	€ 88.662,16
Totale	€ 278.698,16

N.B.Utilizzi di parte stabile voci 1-7 della tabella per un importo complessivo di € 190.036,00 a carico di € 222.275,62di totale di parte stabile

Nella seguente tabella sono, invece, descritti gli impieghi descritti con il CCI 2022

Descrizione	Importi
18. Progressione economica orizzontale (PEO) anno 2021 (art.16 del CCNL del 21.05.2018)	€ 7.000,00
19.Indennità per specifiche responsabilità (Art.70–quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.2018) – già art.17, comma 2, lett.f, CCNL 01.04.1999)	€ 13.000,00
20.Premi di performance organizzativa (art.68, comma 2, lett.a) del CCNL del 21.05.2018	€ 3.249,95
21.Premi di performance individuale (art.68, comma 2, lett.b) del CCNL del 21.05.2018	€ 8.989,67
Importo complessivo	€ 32.239,62

Nota: La parte prevalente delle risorse variabili è attribuita agli incentivi al personale e ai premi alla performance individuale in misura superiore al 30%

c) effetti abrogativi impliciti

il CCI non determina effetti abrogativi impliciti

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

Le previsioni, pur a contenuto limitato, sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità poiché in accordo con quelle, altrettanto coerenti, stabilite nei contratti decentrati normativi applicati fino al normativo 2019-2021

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

Per l'anno di riferimento del CCI è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali. Il principio di selettività è garantito dall'adozione di specifici criteri già presente nel CCI 2017 e ribadita nel CCI normativo 2019-2021 nonchè dall'adozione di apposito regolamento. Il CCI 2022, inoltre, ribadisce il limite del 50% degli aventi diritto per il conseguimento delle posizioni in progressione.

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

L'erogazione delle somme specificamente destinate ai premi di performance del personale è collegata al raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano performance ed ai conseguenti e correlati incrementi di produttività e di miglioramento dei servizi.

I risultati di incremento/miglioramento richiesti ed attesi, particolarmente improntati alla gestione dell'emergenza sanitaria in atto e alla migliore convivenza possibile con la stessa, riguardano i seguenti ambiti:

- Digitalizzazione e semplificazione dei processi;
- Innovazione nell'offerta dei servizi pubblici;
- Qualità della vita e sicurezza.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Sant'Elpidio a Mare, 15.12.2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO E DEL PERSONALE
DOTT.TOMMASO D'ERRICO