



CITTÀ DI SANT'ELPIDIO A MARE
Provincia di Fermo

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER L'ANNUALITÀ ECONOMICA 2023
(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	30.11.2023
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023
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 2023 disponibili per la contrattazione integrativa (art.7, comma 4, lett.a) CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, richiamata dal successivo 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, con verbale n.19 del 15.11.2023 (prot.n.31488 in data 16.11.2023). Il documento è allegato alla presente relazione illustrativa.
	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 d.lgs. 150/2009? Sì, con riferimento all'anno 2023 ed al triennio 2023-2025. Il Piano è confluito nella sottosezione: "Performance" della sezione del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) "Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione" per effetto dell'art. 6 del DL. 09.06.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 06.08.2021, n. 113, e del connesso D.M. 30.06.2022, n. 132. Il PIAO è stato approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n.72 in data 08.05.2023. 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. Il Programma è confluito nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" della sezione del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) "Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione" per effetto dell'art. 6 del D.L. 09.06.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L.06.08.2021, n. 113, e del connesso D.M. 30.06.2022, n. 132. Il PIAO è stato approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n.72 in data 08.05.2023.

	<p>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> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? No, per il 2023 deve essere ancora adottata, non essendo giunto il ciclo della performance a naturale conclusione</p>
<p>Osservazioni 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>Sono richiamate in apertura le norme del contratto nazionale di Comparto (CCNL del 16.11.2022) a fondamento del CCI.</p> <p>Sulla premessa, poi, che i criteri per la ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art.7 del CCNL citato, lettera a) del comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale e sulla base della successiva constatazione che il competente responsabile ha definito il fondo risorse decentrate per l'anno 2023, secondo la disciplina di cui all'art. 79 del medesimo CCNL ultimo citato del 16.11.2022 con la determinazione n. 190/1196 del 26.10.2023 in € 355.229,10, le parti giungono all'accordo per l'utilizzo delle risorse economiche disponibili a valere sul fondo per le risorse decentrate dell'anno 2023</p>
Accordo annuale utilizzo risorse contrattazione integrativa anno 2023	<p>Contiene lo specifico accordo raggiunto sopra indicato. 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 di parte stabile alla remunerazione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 84 del CCNL del 16.11.2022 per la remunerazione della performance organizzativa e per la remunerazione di quella individuale.</p> <p>L'accordo regola specificamente come sopra descritto la somma complessiva di € 24.260,22.</p> <p>È precisato, altresì, che il trattamento normativo degli istituti finanziati rimane quello, ultrattivo, del CCI (integrativo normativo) 2019-2021 dati i tempi di sottoscrizione del nuovo integrativo normativo 2023-2025 che fa seguito alla tornata contrattuale nazionale che ha portato alla sottoscrizione del menzionato CCI del 16.11.2022. È richiamata la dichiarazione congiunta n.1 al CCI economico 2022 in base alla quale 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 e 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 2023 è stato costituito ai sensi dell'art dell'art.79 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 determinazione del Responsabile del servizio finanziario e del personale n.190/1196 del 26.10.2023.

Fondo risorse decentrate 2023 – Sintesi costituzione

Risorse stabili	€ 323.364,26
Risorse variabili	€ 108.833,60
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>	-€ 9.266,72
Importo fondo	€ 355.229,10

L'individuazione delle risorse del fondo risorse decentrate 2023 con impieghi già destinati, è desumibile dalla seguente tabella:

Descrizione	Importi
1.Differenziali progressioni economiche (articolo 80, comma 1, CCNL 2022 e articolo 14 CCNL 2022)	€ 165.316,32
2.Indennità comparto quota fondo (articolo 80, comma 1, CCNL 2022, articolo 33, comma 4, lettere b) e c) CCNL 22.01.2004)	€ 34.761,48
3.Indennità personale ex VIII, q.f., non titolare di posizione organizzativa (articolo 80 comma 1, CCNL 2022, articolo 37, comma 4 CCNL 06.07.1995 - articolo 68 comma 1, CCNL 21.05.2018)	€ 774,67
4. Indennità condizioni lavoro, rischio e maneggio valori (articolo 80 comma 2, lettera c) CCNL 2022- artt.70 bis, comma 1, lettere b e c)	€ 5.500,00
5.Indennità di turno (articolo 80, comma 2, lettera d), CCNL 2022 - art.24, comma 1, CCNL 14.09.2000)	€ 22.500,00
6.Indennità di reperibilità (articolo 80, comma 2, lettera d), CCNL 2022 - art.24, comma 1, CCNL 14.09.2000)	€ 800,00
7. Indennità per specifiche responsabilità - anagrafe (articolo 80, comma 2, lettera e), CCNL 2022)	€ 1.750,00
Primo importo complessivo	€ 231.402,00
8. Incentivi per funzioni tecniche (articolo 80, comma 2, lettera g) CCNL 2022, articolo 67, comma 3, lettera c) CCNL 2018)	€ 20.000,00
9. Compensi aggiuntivi articolo 32, commi 40 e 41 del d.l. 269/2003, per lo svolgimento dell'istruttoria delle domande di concessione o di autorizzazione edilizie in sanatoria pendenti (articolo 80, comma 2 lett. g), CCNL 2022 - Corte dei Conti Toscana n.70/2018)	€ 12.000,00
10. Sponsorizzazioni, convenzioni, contributi utenza (articolo 80 comma 2, lettera g) CCNL 2022, art. 43 legge 449/1997 - articolo 67, comma 3, lettera a) CCNL 2018)	€ 3.000,00
11. Compensi ai messi notificatori (articolo 80, comma 2, lettera h), CCNL 2022, articolo 54 CCNL 14.09.2000)	€ 1.000,00
12. Compensi ISTAT(articolo 80 comma 2 lett. g), CCNL 2022, articolo 70-ter CCNL 2018)	€ 4.235,40
13. Incentivi riscossione degli accertamenti IMU e TARI (articolo 80, comma 2, lettera g) CCNL 2022, articolo 1, comma 1091 legge 145/2018)	€ 12.000,00
14. Incentivi per potenziamento sicurezza urbana e stradale (articolo 80 comma 2, lettera g) CCNL 2022, articolo 98)	€ 22.000,00
15 Premi di performance individuale (articolo 80, comma 2, lettera b) CCNL 2022)	€ 22.331,48
16. Indennità di servizio esterno (articolo. 80, comma 2, lettera f) CCNL 2022, art. 100)	€ 3.000,00
Secondo importo complessivo	€ 99.566,88

Nella seguente tabella sono, invece, descritti gli impieghi decisi con il CCI 2023

Descrizione	Importi
Premi di performance organizzativa (articolo 80, comma 2, lettera a) CCNL 2022)	€5.000,00
Premi di performance individuale (articolo 80, comma 2, lettera b) CCNL 2022)	€4.260,22
Compensi per specifiche responsabilità (articolo 80, comma 2, lettera e) CCNL 2022, articolo 84)	€15.000,00
Importo complessivo	€ 24.260,22

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 non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali.

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, li 04.12.2023

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