



CITTÀ DI SANT'ELPIDIO A MARE
Provincia di Fermo

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2023-2025**
(Art.40 – comma 3 sexies – del decreto legislative 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 contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		30.11.2023
Periodo temporale di vigenza		Anni 2023 - 2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica Presidente della delegazione Segretario Generale Componenti <div style="text-align: right;">Responsabile Servizio Finanziario e del Personale</div> (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 contratto integrativo (descrizione sintetica)		Sono disciplinate in specifico le materie rimesse alla contrattazione integrativa, identificate dall'art.7, comma 4, del CCNL del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022
INSPETTORE UFFICIALE	adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	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.
	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.
	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

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

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

Capo I Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali	Articoli 1-11. Sono illustrate le finalità del contratto, è indicato il personale che ne è destinatario, ne è definito il periodo di validità con la precisazione che le relative disposizioni "salvo diversa espressa previsione, avranno decorrenza dal 01 gennaio 2023". È inoltre riportata la disciplina del contratto nazionale relativa al sistema dei rapporti tra parte pubblica e parte sindacale per completezza espositiva
Capo II Il nuovo sistema di classificazione del personale	Articoli 12-14. Richiama – sempre per completezza espositiva, le norme contrattuali nazionali che hanno introdotto, con effetto dall'01.04.2023, novità nell'ordinamento professionale del personale del Comparto Funzioni Locali
Capo III Criteri generali relativi all' incentivazione delle attività e della performance	Articoli 15-16. Sono definiti i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale e la disciplina per il riconoscimento della differenziazione del premio individuale di cui all'art.81 del CCNL del 16.11.2022
Capo IV Le altre indennità legate a prestazioni e incarichi specifici	Articoli 17- 32. È definita la regolamentazione rinviata alla contrattazione integrativa degli istituti contrattuali nazionali che prevedono compensi accessori al personale come l'indennità condizioni lavoro, per specifiche responsabilità, turno, reperibilità o altri compensi previsti da specifiche disposizioni di legge nonché i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione (EQ), Si aggiunge la definizione delle procedure per le progressioni economiche (differenziali stipendiali) all'interno delle aree
Capo V - Politiche sull'orario di lavoro e conciliazione vita-lavoro	Articoli 33-45. È definita la regolamentazione rinviata alla contrattazione integrativa degli istituti contrattuali relativi alla gestione dell'orario di lavoro, al miglioramento dell'ambiente di lavoro, al benessere in generale sul luogo di lavoro, al welfare, alla

	conciliazione fra esigenze di vita ed esigenze lavorative, all'incentivazione di particolari categorie di lavoratori nonché per la valorizzazione del personale interno utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art.55, comma 8, del CCNL del 16.11.2022
Capo VI - La costituzione del fondo	Articoli 46-47. Sono indicati i criteri generali che, secondo il contratto nazionale, presiedono alla costituzione del fondo delle risorse decentrate, i criteri che, per legge e contratto, consentono l'integrazione delle risorse variabili del fondo stesso nonché il rinvio all'integrativo economico per l'eventuale decisione di incremento delle risorse specificamente destinate a remunerare gli incarichi di EQ con finanziamento a carico del fondo e relativa entità
Capo VII Clausole di verifica e norme finali	Articoli 48-50. Sono le norme conclusive del contratto che regolano le modalità di verifica dell'applicazione degli istituti in esso trattati, l'interpretazione autentica delle relative clausole e il rapporto fra le medesime clausole con le disposizioni interferenti derivanti da altre fonti.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

assente, poiché il contratto è normativo e non comprende uno specifico accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa (contrattazione integrativa economica annuale conclusa a parte)

c) effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti

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 poiché le modalità di determinazione e distribuzione dei premi sono conformi alle previsioni di legge (decreto legislativo n.150/2009) in primis, nonché in linea con le norme del SMVP "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato nell'ente.

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

La disciplina specifica delle modalità di attribuzione delle progressioni economiche ("differenziali stipendiali" per il CCNL del 16.11.2022) è contenuta nell'art.32 del contratto e muove dal principio di selettività così spiegato in apertura: "Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, ovvero non superiore complessivamente al 50% degli idonei, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni che viene definita nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento per area. Le risorse saranno assegnate per ciascuna area in sede di contrattazione decentrata".

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 e, per quanto pertinente al contratto, alla retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ dell'ente, 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, hanno riguardato i seguenti ambiti:

- Anticorruzione, trasparenza amministrativa e semplificazione dei processi anche grazie all'incremento della digitalizzazione;
- Innovazione nell'offerta dei servizi pubblici;
- Qualità della vita, sicurezza e promozione pari opportunità.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili

—

Sant'Elpidio a Mare, 04.12.2023

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