



**IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE -
CRITERI UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA
(RISORSE DECENTRATE ANNO 2024).**

**PARTE PRIMA
RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

(art. 40 , comma 3 – sexies d. Lgs. N. 165/2001 – art. 4 e 5 CCNL 01/04/1999)

PREMESSA

L'art. 40, comma 3 *sexies* del D. Lgs n. 165/2001 prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigano una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte dell'Organo di controllo cui all'art. 40 bis, comma 1 dello stesso decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle Finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione pubblica.

Detto controllo ha per oggetto la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale.

Il contenuto dei documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 25 del del 19.07.2012.

Il nuovo art. 40 comma 3 bis del D. Lgs 165 del 2001, come modificato dall'art. 54 del del D. Lgs 150/2009, riconferma il carattere di finalizzazione della contrattazione integrativa all'obiettivo del conseguimento di adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici; obbligo già presente nell'art. 7, comma del citato D. Lgs n. 165 che vieta alle pubbliche amministrazioni di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni rese.

La presente relazione illustrativa viene quindi redatta secondo le Linee guida e la modulistica allegata alla citata Circolare della Ragioneria n. 25/2012; è suddivisa in 2 distinti moduli, la cui compilazione è in ogni caso obbligatoria:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (*Modulo 1*);
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili (*Modulo 2*).

MODULO 1. *Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge*

Data di sottoscrizione	Sottoscrizione ipotesi 23.12.2024
Periodo temporale di vigenza	Accordo normativo 2023 - 2025 Annualità 2024: ripartizione risorse e modalità di utilizzo
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente – Avv. Anna Maria Marasco Titolare di EQ (delega in atti) Componente - Dott. Cosimo Alemanno – Titolare di EQ Componente - Ing. Mauro Manca – Titolare di EQ Componente – Dott.ssa Cinzia Margarito - Titolare di EQ Componente - Avv. Massimiliano Leo Titolare di EQ

		Componente - Arch. Antonio Anglano – Titolare di EQ Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione FP CGIL; CISL- FP; – CSA RAL Rsu dell'Ente Matteo Francesco Carrozzo valerio Firmatarie della preintesa/ipotesi CSA RAL – CIGL FP – CISL FP RSU dell'Ente : Matteo Francesco Carrozzo Valerio Firmatarie del contratto: -----
Soggetti destinatari		Personale di qualifica non dirigenziale dipendente del Comune di Veglie
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		L'ipotesi di contratto disciplina degli istituti che la legge ed il CCNL riservano alla contrattazione decentrata Ne ha definito altresì criteri per modalità di utilizzo delle risorse decentrate e criteri per la definizione delle procedure per attribuzioni dei differenziali stipendiali , anno 2024. Sono stati regolati gli importi delle indennità previste contrattualmente secondo i nuovi limiti minimi e massimi come da tabella di cui al successivo Modulo II.
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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno <i>(La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del revisore unico dei conti ed a tal fine viene inviata)</i> Parere _____
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	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 PIAO E' stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, adottato con deliberazione Giuntale n59 del 17.04.2024 • il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024-2026 • il Piano della Performance 2024-2026 È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. Si, per quanto di competenza ed in conformità con le previsioni di cui al D. lsg 33/2013

		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Si
Eventuali osservazioni Nessuna osservazione		

MODULO 2. *Illustrazione dell'articolato del contratto (attestazione 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

Si ritiene premettere si è proceduto a costituire il fondo delle risorse destinate ad incentivare il personale secondo le nuove disposizioni contrattuali;

La quantificazione del complesso delle risorse disponibili per l'annualità economica 2024 – pari ad € 109.435,87 - è stata effettuata con determinazione r.g. 908 del 19.12.2024, così come risulta dal prospetto allegato alla citata determinazione.

Il contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, ivi compreso il personale utilizzato a tempo parziale.

In particolare la preintesa, che riguarda gli istituti riservati alla contrattazione decentrata con valenza per l'anno 2024, è stata definita sulla base delle Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica espresse in Deliberazione della Giunta Comunale n. 207 del 19.12.2024 ;

Materie oggetto di contrattazione:

DIFFERENZALI STIPENDIALI PER L'ANNO 2024 (art 14 CCNL):

I criteri sono analiticamente descritti nell'art. 8 dell'ipotesi CCDI 2023-2025.

La somma da destinarsi è pari presuntivamente ad € **9000,00**

INCREMENTO RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO :

La delegazione trattante ha concordato di destinare un importo pari ad € **12000,00**

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 84 CCNL)

Detta indennità è stata prevista in favore del personale al quale è stata attribuita, con atto formale, la responsabilità derivante dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale, La somma destinata a tal fine è pari ad € **1800,00**

INDENNITA' DI FUNZIONE – Polizia Locale (art. 97 CCNL)

La somma destinata a tale indennità è pari ad € **6600,00**

INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (art. 100 CCNL)

L'indennità compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno , svolti quindi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro (calcolo giornaliero) . L'importo giornaliero lordo è pari ad € 7,00 per lo svolgimento del servizio esterno in orario diurno, nelle giornate festive e notturne.

Per le superiori finalità viene destinata la somma complessiva pari ad € **10000.00**

INDENNITA' DI TURNO - (Art. 30 CCNL) -

L'indennità di turnazione spetta al personale nei termini e con le modalità di cui all'art. 24 del CCI

L'importo destinato a remunerare l'indennità di turnazione è pari ad € **17000,00**

INDENNITA' DI REPERIBILITA' - (Art. 24 CCNL 21.05.2018)

Il servizio di pronta reperibilità è remunerato con la somma di € 13.00 per 12 ore al giorno; detto importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva.

L'importo destinato a tale finalità è pari a **€ 2100,00** (stato civile, personale impiegato nel caso di attivazione COC)

PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA

Alla performance organizzativa e a quella individuale vengono destinate le risorse ancora disponibili dopo aver finanziato gli istituti economici sopra rappresentati e dettagliati nella misura.

Pertanto le risorse a tale finalità destinate sono pari ad **€ 50.935.87**

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

DESCRIZIONE	IMPORTO
Differenziali Stipendiali - art. 14 CCNL	€ 9000,00
Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL)	€ 1800,00
Indennità Di Funzione Polizia Locale (art 97 CCNL)	€ 6600
Indennità di servizio esterno (Art. 100 CCNL)	€ 10000,00
Indennità di turno (art. 30 CCNL)	€ 17000,00
Indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21.05.2018)	€ 2100,00
Incremento risorse per retribuzione di posizione e risultato	€ 12000,00
Performance organizzativa e individuale	€ 50935.87

c) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina effetti abrogativi di norme contenute in precedenti accordi stipulati .

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa

La corresponsione degli incentivi è coerente con le previsioni in materia di premialità e meritocrazia contenute nel D. lgs 150/2009 e secondo la metodologia di valutazione prevista .

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

I differenziali stipendiali (ex progressioni) finanziate , in base alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, rispettano il principio di selettività in quanto, in base alla disciplina contenuta nel Contratto Decentrato Integrativo normativo, sono destinate ad una quota non maggioritaria e limitata di dipendenti.

f) risultati attesi

I risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto sono in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino ed al territorio. Ulteriore effetto/risultato atteso concerne il miglioramento della conoscenza e competenza del personale, la condivisione del lavoro e degli obiettivi, la capacità e disponibilità a collaborare all'interno del gruppo di lavoro anche interdisciplinare. Questi ultimi aspetti sono evidenziati attraverso la valutazione individuale di ciascun dipendente .

g) altre informazioni utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Si provvederà a pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente - sezione "amministrazione trasparente" - i seguenti documenti:

- Contratto decentrato integrativo, definitivamente siglato;
- Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria;
- Certificazione del Revisore dei conti del Comune di Veglie.