

## Ipotesi contratto collettivo decentrato integrativo 2023

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

<b>Data di presentazione della ipotesi di contratto integrativo</b>	Avvio della procedura della contrattazione decentrata integrativa con presentazione da parte del Presidente dell'ipotesi di accordo alla delegazione trattante in data 14/11/2023, ipotesi sottoscritta dalle parti nella stessa data.	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2023</b>	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica  Presidente: Dott. Lani Francesco Responsabile 1° Settore: Dott. Lani Francesco Responsabile 2° Settore: Ing. Iodio Andrea Responsabile 3° Settore: Dott. Bonaventura Silvia Responsabile 4° Settore: Dott. Rebiscini Damiana  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: OO.SS. Territoriale: CGIL/CISL/UIIL R.S.U. Aziendale: Agostini Agostino, Conti Angelo, Postiglioni Matteo Organizzazioni sindacali firmatarie: CISL/CGIL/UIIL  Si precisa che l'ipotesi è stata siglata da tutte le parti intervenute.	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2023	
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Richiesto parere al Revisore dei Conti in data 21/11/2023
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento o comportano la sanzione del divieto di erogazione della</b>	- deliberazione di Consiglio comunale n. 11 del 20/04/2023 di approvazione del documento unico di programmazione (DUP) per il triennio 2023/2025; - deliberazione del Consiglio comunale n. 12 del 20/04/2023 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2023-2025; - Il Piao Anni 2023/2025 (che assorbe il Piano delle Performance e Piano Esecutivo di Gestione) è stato Approvato con delibera di Giunta n. 80 del 30/06/2023
		Con deliberazione della giunta comunale n. 80 del 30/06/2023 è stato approvato il Piano Triennale Per La Prevenzione Della Corruzione e Per La Trasparenza 2023-2025

	<b>retribuzione accessoria</b>	<p>Ai sensi dell'art. 10 e 15 del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, il Comune ha pubblicato:</p> <p>a) i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;</p> <p>b) le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato.</p> <p>Il nucleo di valutazione a consuntivo validerà il raggiungimento degli obiettivi previsti nel PIAO (Piano Performance e PEG)</p> <p>Con deliberazione della giunta comunale n. 98 del 27/12/2011 stato approvato il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance</p>
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## **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**

Alla luce dell'art. 7 del CCNL 2019/2021 il presente CCI disciplina:

- Viene identificato l'oggetto del contratto.
- Le Parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione del Responsabile del 1° settore n.100 del 10/11/2023.
- Vengono quantificate le risorse disponibili.
- Richiamate le norme che consentono all'Ente di prevedere le risorse variabili, le stesse vengono analiticamente indicate in un prospetto.
- Il riepilogo delle somme disponibili per la contrattazione (stabili e variabili) viene quantificato in € 100.617,14

### **B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse (Art. 80 CCNL 2019/2021):**

- PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA **€ 19.758,57**
- PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE **€ 19.758,57**
- INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70-bis del CCNL 2016/2018) **€ 9.500,00**
- INDENNITA' DI TURNO (ART. 30 del CCNL 2019/2021) **€ 5.200,00**
- COMPENSI LAVORO GIORNO RIPOSO SETTIMANALE EX ART. 24 CCNL 14/09/2000 **€ 2.000,00**
- INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 84 DEL CCNL 2019/2021) **€ 15.000,00**
- INDENNITA' DI FUNZIONE (ART. 97 DEL CCNL 2019/2021) **€ 2.000,00**
- INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (ART. 100 CCNL 2019/2021) **€ 1.200,00**
- COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE, RICONOSCIUTI A VALERE SULLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 67, CO. 3, LETT. C) DEL CCNL 2016/2018, IVI COMPRESI I COMPENSI DI CUI ALL'ART. 70-TER CCNL 2016/2018 (ISTAT) **€ 1.000,00**
- COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE, RICONOSCIUTI A VALERE SULLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 67, CO. 3, LETT. C) DEL CCNL 2016/2018 – FUNZIONI TECNICHE **€ 15.000,00**
- COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE, RICONOSCIUTI A VALERE SULLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 67, CO. 3, LETT. C) DEL CCNL 2016/2018 – INCENTIVI ENTRATE **€ 5.200,00**
- FONDO DIFFERENZIALI STIPENDIALI ALL'INTERNO DELL'AREA **€ 5.000,00**

Inoltre una quota delle risorse variabili di cui all'art. 79 c. 2 lett. C) in fase di contrattazione è stata destinata ai sensi dell'ART. 81 C. 4 AD UNO O PIÙ OBIETTIVI RIFERITI AGLI EFFETTI DELL'AZIONE DELL'ENTE NEL SUO COMPLESSO, OGGETTIVAMENTE MISURABILI.

### **C) effetti abrogativi impliciti**

Voce non presente

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

Conformemente alla normativa vigente e ai CCNL il sistema di Valutazione della Performance è stato adottato con delibera di Giunta Comunale N. 98 del 27/12/2011.

Gli strumenti di premialità sono coerenti con il sistema adottato.

Il nucleo di valutazione a consuntivo validerà il raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano Performance e PEG. Le schede valutative inerenti la valutazione della performance individuale dei dipendenti sono previste nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente.

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

L'ipotesi del CDI prevede stanziamenti di somme da destinare alle progressioni economiche all'interno dell'area da effettuare per un numero limitato di dipendenti applicando i criteri approvati con il CDI 2023/2025 in corso di sottoscrizione. Ad ogni Responsabile di servizio verrà attribuito un budget in base al numero ed al costo medio delle progressioni dei dipendenti appartenenti al Settore.

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

Il presente Contratto decentrate, oltre al finanziamento di istituti stabili ed acquisiti previsti dalla contrattazione nazionale e dai precedenti contratti integrativi, mira ad ottenere specifici risultati che riguardano l'accrescimento professionale e l'aggiornamento del personale, il miglioramento della qualità dei servizi erogati dall'Ente, l'introduzione di processi di innovazione organizzativa, il riconoscimento delle prestazioni del personale in servizio, il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività.

Nel dettaglio....

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Acqualagna, 21/11/2023

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA  
Dott. Lani Francesco