



COMUNE DI ELICE

Provincia di Pescara

Relazione illustrativa

della

preintesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di parte economica, in attuazione dell'art. 8 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 sottoscritto in data 27/12/2024

La presente relazione illustrativa è redatta in ossequio ai dettami di cui all'art. 40, comma 3 sexies, del d.lgs. n. 165/2001 e secondo quanto previsto dalla circolare n. 25 del 19 luglio 2012 della Ragioneria Generale dello Stato, secondo gli schemi ad essa allegati, ed è composta da due moduli, uno relativo a *“illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge”*, l'altro *“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)”*.

Per ciò che concerne la relazione tecnico- finanziaria, richiamata obbligatoriamente dalla norma del testo unico appena citato, è demandata alla contrattazione integrativa decentrata del medesimo periodo afferente la parte economica.

Modulo I

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Pre-intesa sottoscritta in data 27/12/2024
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2023/2025 -CCNL Funzioni Locali 2019/2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Geom. Vincenzo Chiavetta Componenti: Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: Confederazione Italiana Sindacale Confederazione Generale Italiana del lavoro UIL-FPL CISAL-CSA RAL Firmatarie della pre-intesa: CISL-FP Vito Di Milia RSU Manuela Di Clemente
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo		CCNL 2022- parte economica a) Indennità di condizioni di lavoro, reperibilità, produttività
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.	////////
	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 <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009, nella sezione 2 sottosezione 2.2 del PIAO 2024/2026
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009, nella sezione 2 sottosezione 2.3 del PIAO 2024/2026
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009	
	La Relazione della <i>performance</i> per l'anno 2024 sarà sottoposta al Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009, a conclusione del ciclo della Performance.	
Eventuali osservazioni		////////

Modulo II

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 parte normativa

Il presente CCDI di parte economica ha durata annuale decorrente dalla data del 01/01/2024 sino al 31/12/2024, relativamente all'applicazione delle materie previste nell'art. 7 del CCNL 2019/2021 e conserva la sua efficacia fino alla stipula di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL o norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente CCDI. E' stato concluso secondo gli indirizzi indicati nella delibera di Giunta Comunale n. 51/2024.

Con determinazione individuata al numero n. 7 del 13/12/2024, a firma del Responsabile Affari Giuridici del Personale, è stato costituito il fondo risorse decentrate così riepilogato:

FONDO STABILI	RISORSE	ANNO	IMPIEGO RISORSE	IMPORTO
23.772,90		2024	Progressioni consolidate	15.589,28
			Indennità di comparto	3.641,56
			Specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2019-2021)	1.300,00
			Indennità Condizioni di lavoro Art. 70 bis (ccnl 2016-2018) Rischio Disagio Maneggio Valori	700,00
			Reperibilità Anagrafe	500,00
			Performance Organizzativa e Individuale	2.042,06

Si illustrano sinteticamente i contenuti della pre-intesa sottoscritta in data 27/12/2024, per la ripartizione del fondo: indennità condizioni di lavoro, di reperibilità e produttività.

Per le risorse regolate dal contratto e effettivamente disponibili si richiama la tabella suindicata;

Descrizione*	Importo €
Indennità condizioni lavoro	700,00
Indennità reperibilità	500,00
Premi legati alla performance	2.042,06
Totale	4.352,62

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il contratto collettivo decentrato di parte economica è uno strumento di diretta applicazione della ripartizione finanziaria delle risorse.

Si riporta una elencazione e descrizione in questa sede, pertanto, delle destinazioni delle risorse:

Istituti contrattuali applicati	Importo
Incentivo performance individuale e collettiva	€ 2.042,06
Progressioni economiche orizzontali nella categoria	/
Indennità di turno	/
Indennità di reperibilità	€ 500,00
Indennità "Condizioni di lavoro"	€ 700,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 1.300,00
Incremento di risorse per retribuzione di posizione e di risultato	/
Indennità di servizio esterno (Polizia locale)	/
Indennità di funzione (Polizia locale)	/
Trattamenti accessori fissati per legge	/
Welfare integrativo	/
Totale somme regolate dal contratto	€ 4.542,06
Indennità di comparto	€ 3.641,56

Effetti abrogativi impliciti

Il contratto non si determina effetti abrogativi impliciti.

C) 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 in quanto al personale si applica il Regolamento sul Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 51/2024.

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

Lo schema di CCDI prevede la disciplina e criteri delle progressioni economiche, descritte nell'art.12 che si riporta integralmente:

Art. 12 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per 13 mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna Area e Sezione del Sistema di classificazione, di cui alla Tabella A del CCNL 16.11.2022.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati.
3. I "Differenziali Stipendiali" vengono riconosciuti, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, ai sensi delle destinazioni operate in applicazione delle prescrizioni di cui all'art. 7 del presente contratto integrativo, secondo i criteri relativi alle procedure di riconoscimento indicate ai successi commi, in conformità a quanto prescritto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
4. L'annualità, sotto il profilo giuridico, cui si riferisce la progressione economica è quella nella quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione. L'attribuzione della progressione economica decorre dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione.
5. Il Sistema di attribuzione dei "Differenziali Stipendiali" è basato sui seguenti criteri generali:
 - a) l'ammontare complessivo delle risorse destinate ai "Differenziali Stipendiali" viene individuato in sede di contrattazione decentrata annuale in base alle risorse stabili disponibili nel fondo;
 - b) sulla base delle risorse stanziare per I "Differenziali Stipendiali" vengono avviate le relative procedure con finanziamento dalle risorse stabili di cui adesso art. 79, commi 1 e 1 bis) del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022;
 - c) il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto;
 - d) per poter accedere alle progressioni economiche occorre aver maturato alla data del 1° gennaio dell'anno di attivazione dell'istituto un'anzianità minima pari a ventiquattro mesi nella posizione economica in godimento e l'assenza negli ultimi due anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;
 - e) ai fini del computo del requisito di anzianità di cui alla lettera precedente, il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo e il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente; pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza;
 - f) per accedere alla procedura di attribuzione della PEO viene stabilita la soglia minima di accesso di punti 70/100 come valore medio del triennio di valutazione precedente riferita alla valutazione della performance individuale;
 - g) accede alla procedura di attribuzione della PEO il dipendente che non sia stato valutato in una annualità del triennio di riferimento, prendendo comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità (adesso l'art. 14 comma 2 lettera d) punto 1));

- h) in caso di sistemi di valutazione differenti da quello adottato nell'Ente, il punteggio da prendere a riferimento per il triennio di valutazione sarà quello che deriva dalla riparametrazione tra i due sistemi;
- i) i "Differenziali Stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità: viene attribuito un punteggio pari a 68 punti su 100;
 - esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 del CCNL 16/11/2022 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi: viene attribuito un punteggio pari a 22 punti su 100 ed in particolare 1,1 punti per ogni anno di esperienza fino ad un massimo di 20 anni.
 - Ulteriori seguenti criteri, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 del CCNL 16/11/2022 (Destinatari e processi della formazione); viene attribuito un punteggio pari 10 punti su 100 ed in particolare:
 - a) formazione = per corsi di formazione con attestazione di superamento dell'esame finale, punti 0,04 per ogni ora di corso fino al massimo di 5 punto.
 - b) diploma di laurea, ulteriore rispetto a quello per accesso all'area di appartenenza = punti 3 per il diploma di laurea magistrale/specialistica – punti 2 per il diploma di laurea triennale;
 - c) titoli post-universitari (es. master o specializzazioni) = punti 2 se biennali – punti 1 se annuali.
- j) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla precedente lettera i.
- k) il sistema di valutazione delle progressioni economiche del personale con incarico di EQ si basa sugli elementi di valutazione di cui alla precedente lettera i) e confluisce in una graduatoria a parte rispetto a quella degli altri dipendenti senza incarico di EQ;
- l) è riconosciuta, ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame secondo la disciplina del sistema valutativo in atto presso l'Ente;
- m) le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, per cui non è possibile lo scorrimento delle stesse;
- n) per il personale comandato o distaccato si rinvia alle previsioni dell'art. 14 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022;
- o) in caso di parità di punteggio nella graduatoria, la Progressione economica verrà attribuita secondo i seguenti criteri preferenziali: 1) maggiore anzianità nell'area (ex categoria giuridica di appartenenza); 2) maggiore età anagrafica; 3) maggiore anzianità nella posizione economica.

6. Gli esiti della prima applicazione della metodologia adottata per i "Differenziali Stipendiali" saranno oggetto di confronto tra le parti, al fine di verificare la funzionalità e individuare eventuali interventi migliorativi.

7. I criteri di cui al presente articolo decorrono dall'anno operativo 2023.

Non sono previste progressioni economiche orizzontali nell'anno 2024.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi, così come approvati e descritti nella sezione 2- sottosezione 2.2.- del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione 2023/2025, ci si attende un incremento della produttività del personale.

E' stato, infatti, analizzato il miglioramento qualitativo dei servizi resi all'utenza con l'obiettivo di migliorare il servizio, i risultati attesi e i tempi di realizzazione.

F) Incentivo per la progettazione € 20.000,00;

G) **Altre informazioni eventualmente ritenute utili:** nulla da rilevare.

Elice, 30 dicembre 2024

Il Responsabile Area Finanziaria
(Arch. Graziano Di Bernardo)

Di Bernardo Graziano