COMUNE DI CASTEL DI SANGRO

PROVINCIA DELL'AQUILA

Relazione illustrativa

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

<table>
<tr><td colspan="2">Data di accordo sull'Ipotesi</td><td>13/12/2023</td></tr>
<tr><td colspan="2">Periodo temporale di vigenza</td><td>Triennio 2024/2026 parte giuridica
Annualità 2023 parte economica</td></tr>
<tr><td colspan="2">Composizione
della delegazione trattante</td><td>Parte Pubblica:

Presidente: Dr.ssa Franca Colella (Segretario Generale)
Componenti: Dr. Angelo Angelone (Funzionario EQ Responsabile del Settore II), Ing. Elio Frabotta (Funzionario EQ Responsabile del Settore IV)

Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL FP, CGIL, UIL FPL

Firmatarie della pre-intesa: CISL FP, CGIL, UIL FPL
Firmatarie del contratto: CISL FP, CGIL, UIL FPL</td></tr>
<tr><td colspan="2">Soggetti destinatari</td><td>Personale non dirigente</td></tr>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</td><td>Disciplina degli istituti contrattualiper il triennio 2024/2026 (parte normativa)
Criteri di ripartizione delle risorse per l'anno 2023 (parte economica)</td></tr>
<tr><td rowspan="6">Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</td><td rowspan="2">Intervento dell'Organo di controllo interno.

Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</td><td>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno e in che data?
28/12/2023</td></tr>
<tr><td>Nessun rilievo effettuato.</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</td><td>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009 con delibera di Giunta comunale n. 41 del 03/05/2023</td></tr>
<tr><td>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009con delibera di Giunta comunale n. 41 del 03/05/2023</td></tr>
<tr><td>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009.</td></tr>
<tr><td>La Relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009?
No</td></tr>
</table>

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

In data 13/12/2023 le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale hanno siglato la preintesa per il rinnovo del contratto decentrato integrativo 2024-2026 e per la destinazione delle risorse del fondo per il salario accessorio per l'anno 2023.

Il presente CCDI ha durata triennale, dal 01/01/2024 al 31/12/2026. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata - almeno sei mesi prima della scadenza.

Il presente CCDI e le previsioni in esso contenute conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente CCDI.

I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo delle risorse decentrate valgono per l'anno 2023 e possono essere rinegoziati con cadenza annuale.

Il CCDI è composto da 11 titoli e da 28 articoli. Si riporta di seguito una breve descrizione sintetica.

Il Titolo I (articolo da 1 a 4) riguarda le disposizioni generali e illustra, in particolare, il quadro normativo e contrattuale, l'ambito di applicazione, la durata, la decorrenza e l'eventuale revisione del contratto, nonché le modalità di monitoraggio sull'attuazione del CCDI.

Il Titolo II (articolo 5) tratta i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo.

Il Titolo III (articoli 6 e 7) definisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

Il Titolo IV (articoli 8 e 9) definisce le procedure e i criteri per le progressioni economiche all'interno delle aree, nonché l'applicazione delle progressioni verticali "in deroga" previste dall'art. 13, comma 6, del CCNL 2019/2021 del Comparto Funzioni Locali.

Il Titolo V (articoli 10 e 11) individua le misure e criteri generali di attribuzione delle indennità condizioni di lavoro e delle indennità per specifiche responsabilità.

Il Titolo VI (articolo 12) tratta i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.

Il Titolo VII (articolo 13) è dedicato al Welfare integrativo.

Il Titolo VIII (articoli da 14 a 21) disciplina gli istituti correlati all'orario di lavoro (reperibilità, turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti, lavoro straordinario, rapporto di lavoro a tempo parziale, banca delle ore, flessibilità dell'orario di lavoro, orario multi periodale, servizio mensa e buono pasto).

Il Titolo IX (articoli 22 e 23) detta disposizioni in materia di incarichi di elevata qualificazione.

Il Titolo X (articoli 24 e 25) detta disposizioni in materia di innovazioni tecnologiche e formazione e disciplina le misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il Titolo XI (articoli dal 26 al 28) è riservato al personale di polizia locale.

Allegato 1 - Tabella analitica della costituzione del fondo.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati Art. 80 del CCNL 2019/2021 e quindi:

- i differenziali di progressioni economiche storiche, attribuite al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti;
- quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004.

La spesa prevista per il 2023 è la seguente:

Istituti contrattuali applicati	**Importo**
Incentivo *performance* individuale e collettiva	38.811,00 €
Nuove Progressioni economiche nell'area	5.700,00 €
Progressioni economiche nell'area storiche	16.000,00 €
Indennità di turno	6.300,00 €
Indennità di reperibilità	2.100,00 €
Indennità "Condizioni di lavoro"	5.200,00 €
Indennità per specifiche responsabilità	27.000,00 €
Progressioni verticali in deroga (0,55% monte salari 2018)	4.728,00€
Indennità di servizio esterno (Polizia locale)	3.000,00 €
Trattamenti accessori fissati per legge	153.000,00 €
Indennità di comparto	11.000,00 €
TOTALE	272.839,00 €

C) Effetti abrogativi impliciti
Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI 2019/2021.

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 in quanto al personale si applica il il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 194 del 27/11/2012).

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche
Con il presente contratto sono state previste nuove progressioni economiche all'interno delle aree e sono stati disciplinati i criteri relative alle procedure per le progressioni ex. art. 14 CCNL 16 novembre 2022.

Sono state destinate a nuove progressioni orizzontali € 5.700,00 nel rispetto delle indicazioni del MEF/RGS che prevede che possa progredire una percentuale limitata di dipendenti, individuata come inferiore o al massimo uguale al 50% degli aventi titolo.

F) 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, ci si attende il raggiungimento di quanto previsto nell'Allegato 4 del PIAO, denominato "Schede di dettaglio degli obiettivi di performance individuale", approvato con delibera di Giunta comunale n. 41 del 03/05/2023 e successivamente modificato con delibera di Giunta comunale n. 52 del 25/05/2023.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili:

La presente Relazione viene pubblicata sul sito dell'Ente, in "Amministrazione Trasparente" – sezione "Personale/Contrattazione integrativa". Si procederà, altresì, alla trasmissione all'ARAN .

****

ANGELONE
ANGELO
28.12.2023
15:43:10
GMT+01:00