

Comune di San Mauro Castelverde
Città Metropolitana di Palermo



Relazione illustrativa

Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione della pre intesa	12/12/2023
Periodo temporale di vigenza	Contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) triennio 2023/2025; accordo economico 1 gennaio 2023 – 31 dicembre 2023
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica:</p> <p>Letizia Fiorello – Segretario comunale – Presidente</p> <p>Roberta Buttitta – Resp. settore economico-finanziario - Componente</p> <p>Giuseppe Franco – Resp. settore tecnico - Componente</p> <p>Maria Luisa Guarcello – Resp. settore amministrativo – Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <p>SIND. FP CGIL</p> <p>SIND. CISL FP</p> <p>SIND. UIL FPL</p> <p>SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</p> <p>R.S.U.:</p> <p>Signor Concetta Bisconti</p> <p>Signor Mario Fertitta</p> <p>Signor Mauro Glorioso</p> <p>Signor Giorgio Occorso</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <p>SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI, Giuseppe Laplena</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune di San Mauro Castelverde
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) disciplina istituti contrattuali per l'erogazione del salario accessorio per il triennio 2023/2025; b) utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023;

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'organo di controllo interno.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore unico dei conti, necessaria al fine di stipulare, in via definitiva, il contratto. Sulla costituzione del fondo è stato acquisito il parere favorevole del Revisore unico dei Conti, con nota prot. n. 8734 del 20.11.2023.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	In data 21.12.2023, con nota prot. n. 9895, è stata acquisita la certificazione dell'organo di controllo interno.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che, in caso di inadempimento, comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con delibera di G.M. n. 85 del 17.10.2023, è stato adottato il Piano integrato di attività e organizzazione(PIAO), all'interno del quale la Sez. 2- sotto sez. 2.2.- performance- contiene l'assegnazione degli obiettivi di performance individuale e organizzativa, in conformità al d.lgs n. 150/2009.
		E' stato adottato il Piano triennale per prevenzione della Corruzione all'interno del PIAO, sez. 2, sotto sez. 2.4- rischi corruttivi e trasparenza, con Delibera di G.M. n. 85 del 17.10.2023. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al d.lgs 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del sito internet dell'Ente.

***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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Il **contratto collettivo decentrato integrativo** disciplina i criteri di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per il personale non dirigente del Comune di San Mauro Castelverde per il triennio 2023/2025, in applicazione del disposto dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022.

Nel CCDI 2023/2025 del Comune di San Mauro Castelverde vengono stabiliti:

1. i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie;
2. i criteri per il riconoscimento delle progressioni economiche all'interno delle aree;
3. i principi generali per corrispondere i compensi relativi alle indennità;
4. i criteri per il riconoscimento dell'indennità per condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art. 84 bis CCNL 16.11.2022);
5. i criteri per il riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 84, CCNL 16.11.2022);
6. i criteri per il riconoscimento dell'indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale (art. 100, CCNL 16.11.2022);
7. i criteri per il riconoscimento dell'indennità di funzione per il personale della polizia locale (art. 97, CCNL 16.11.2022);

8. i criteri per il riconoscimento della incentivazione alla performance individuale e organizzativa (art. 80 c. 2, lett. a) e b) CCNL 16.11.2022);
9. i criteri per il riconoscimento del premio differenziale individuale (art. 81 del CCNL 16.11.2022);
10. i criteri per il riconoscimento dell'indennità reperibilità (art. 24 del CCNL 21.05.2018);
11. i criteri per il riconoscimento dell'attività prestata nel giorno di riposo settimanale (art. 24, comma 1, del CCNL 14/9/2000);
12. l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, CCNL 16.11.2022.
13. la disciplina dell'orario massimo settimanale;
14. la disciplina della flessibilità dell'orario di lavoro;
15. i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione;
16. le misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro;
17. Le misure per le innovazioni tecnologiche;
18. la disciplina del welfare integrativo;

L'art 3, comma 3 del CCDI prevede, altresì, che la negoziazione dei criteri di riparto delle risorse del fondo risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL avvenga a cadenza annuale.

Per l'anno 2023, il fondo risorse decentrate è stato costituito con determina del segretario comunale n. 22 del 16.11.2023.

L'importo destinato alla contrattazione, al netto degli utilizzi di cui al comma 1 dell'art 80 (risorse, pari a € 11.571,83, necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse negli anni precedenti e le quote dell'indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL 22.01.2004, pari a € 8.010,78), ammonta ad € 24.244,00.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

UTILIZZO FONDO	
Differenziali stipendiali storici	€ 11.571,83
Indennità di comparto a carico fondo art. 33 CCNL 22/01/2004	€ 8.010,78
Compensi incentivi funzioni tecniche	€ 9.958,67
TOTALE FONDO INDISPONIBILE ALLA CONTRATTAZIONE	29.541,28
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale, comprensivi della maggiorazione	€ 7.773,20
Indennità di reperibilità	€ 4.500;
Indennità di condizioni di lavoro disagiate o esposte a rischi	€ 800,00

Indennità da maneggio di valori	€ 400,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 9.620,80
Indennità di servizio esterno	€ 600,00
Nuovi Differenziali Stipendiali art. 14 CCNL 16.11.2022	€ 550,00
TOTALE UTILIZZO FONDO DA DESTINARE ALLA CONTRATTAZIONE	€ 24.244,00

c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

Il CCDI concerne il periodo 2023/2025 e sostituisce il precedente accordo decentrato integrativo. L'accordo economico ha rilevanza per l'anno 2023.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Nel corso dell'anno 2021, con delibera n. 107 del 20.12.2021, l'Ente ha approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance, coerente con le novità introdotte dal d.lgs n. 150/2009.

Il Nucleo di valutazione, con nota prot. n. 8893 del 20.12.2021, ha verificato la coerenza del SMVP con i criteri espressi dall'art. 7 comma del 3 del dlgs. n. 150/09.

Con il CCDI dell'anno 2023-2025 sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Per l'anno 2023 è stata previsto un differenziale stipendiale, da attribuire nel rispetto del principio di selettività, in conformità ai criteri indicati nel CCDI 2023-2025.


f) Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Tutto il sistema incentivante di produttività è strettamente legato al piano della performance 2023/2025 approvato con deliberazione di G.M. n. 85 del 17.10.2023, quale parte integrante del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) del Comune di San Mauro Castelverde 2023-2025.

San Mauro Castelverde, 19.12.2023

Il Segretario comunale
n.q. di Presidente della delegazione trattante

Dott.ssa Letizia Fiorello

A handwritten signature in black ink, reading "Letizia Fiorello". The signature is written in a cursive style with a large initial 'L' and 'F'.