



COMUNE DI BIVONA

LIBERO CONSORZIO DI AGRIGENTO

Prot. n.

Data 23.12.2024

.....

Relazione illustrativa

Modulo I

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

Data di sottoscrizione	Pre-intesa 22/11/2024 Contratto Destinazione risorse decentrate anno 2023 e CCDI 2019-2021 Istituti giuridici CCNL 16.11.2022.
Periodo temporale di vigenza	- 01/01/2023-31/12/2023 (destinazione risorse Fondo salario accessorio) - dal giorno successivo alla sottoscrizione fino al nuovo CCDI - Applicazione istituti CCNL 16.11.2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): - Dr.ssa Maria Cristina Pecoraro – presidente; - Dr.ssa Carmela La Mela Veca – componente. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA RAL-CISAL Firmatarie della pre-intesa: CIS-FP, CGIL-FP, CSA-RAL-CISAL; RSU (Presenti: Cutrò Mirella, Russo Angelina, Arpa Vincenzo) Firmatarie del contratto:
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Istituti giuridici ed economici di cui al CCNL 16.11.2022: a) Criteri per la ripartizione delle risorse stabili e variabili b) Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance; Destinazione fondo salario accessorio anno 2023 – solo risorse di parte stabile.
procedur ale e degli atti propede utici e	Intervento dell'Organo di controllo interno. È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno e in che data? Parere Revisore Unico dei Conti sulla DD n. 90 del 22.12.2023 (R.G. n. 681 del 22.12.2023) – 27.12.2023 prot. n.9643 del 28.12.2023.

	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso in cui 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 Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? Sì (deliberazione G.C. n. 179 del 26/11/2021 – triennio 2021-2023 – deliberazione G.C. n. 145 triennio 2023-2025)
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? Sì (deliberazione G.C. n. 36 del 15-05-2023 – conferma anno 2023 precedente PTPCT)
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? Sì – la relazione sulla performance 2023 è stata pubblicata sul sito – Amministrazione Trasparente – Performance.
		La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009?Sì
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

Articolo 1 Oggetto del contratto.

Il presente CCDI si applica a tutto il personale del Comune di Bivona con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato e ha per oggetto la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa per l'anno 2023.

Per quanto non previsto dal presente contratto (CCDI 2023 destinazione risorse decentrate) si applicano le clausole del vigente CCDI in quanto compatibili e non in contrasto con i vigenti CC.CC.NN.LL. per il personale del Comparto Funzioni Locali.

Articolo 2 Presa d'atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione

Il Fondo delle Risorse Decentrate per l'anno 2023 è stato costituito con Determinazione del Responsabile del Dipartimento Servizi Finanziari n. 90 del 22/12/2023 (R.G. n. 681 del 22/12/2023).

Sulla costituzione del Fondo per le risorse decentrate - anno 2023 il Revisore Unico dei conti ha espresso parere favorevole, di cui al verbale del 27/12/2023 acquisito al protocollo del Comune al n. 9643 del 28/12/2023;

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Sono state individuate e ripartite le seguenti indennità:

- Indennità per condizioni di lavoro (art. 68, comma 2, lett. c e art. 70-bis CCNL 21.05.2018) – **ART. 3 CCDI - risorse destinate € 11.000,00;**
- Indennità di reperibilità (art. 68, comma 2, lett. D) CCNL 21.05.2018 e art. art. 23 CCNL 14.09.2000) – **ART. 4 CCDI – nessuna risorsa destinata (non è stato istituito nell'anno 2023 alcun servizio in reperibilità);**
- Indennità servizio festivo e festivo infrasettimanale (art. 68, comma 2, lett. d) CCNL 21.05.2018 e art. art. 24 CCNL 14.09.2000) – **ART. 5 CCDI – risorse destinate € 5.000,00;**
- Indennità di turno (art. 68, comma 2, lett. d) CCNL 21.05.2018 e art. art. 23 CCNL 21.05.2018) – **ART. 6 CCDI - nessuna risorsa destinata (non è stato istituito nell'anno 2023 alcun servizio in turnazione);**
- Indennità per servizio esterno personale Polizia Municipale (art. 56-quinquies e art. 68 comma 2 lett. f)

CCNL 21.05.2018) – **ART. 7 CCDI - risorse destinate € 4.200,00;**

- Indennità di funzione al Comandante della Polizia Municipale (art. 68, comma 2, let. f) e art. 56 –sexies CCNL 21.05.2018) – **ART. 8 CCDI – risorse destinate € 3.600,00;**
- Indennità per specifiche responsabilità al personale inquadrato in Cat. D e C. (art. 68, comma 2 lett. e) e art. 70-quinquies CCNL 21.05.2018) - **ART. 9 CCDI – risorse destinate € 11.450,00;**

Articolo 10 Premi correlati alla performance organizzativa e individuale.

Nell'anno 2023, stante anche la mancata approvazione del bilancio entro il 31.12.2023 e la conseguente sottoscrizione dell'ipotesi di CCDI nell'anno 2024, non è stata destinata alcuna risorsa alla performance e tutto il fondo salario accessorio – interamente costituito da risorse stabili e obbligatorie – è destinato a finanziare istituti e le indennità previste dal CCNL, negli stessi importi previsti nell'anno 2022, nel rispetto del principio di ultrattività delle precedenti intese.

Allegato 1 - Tabella analitica della costituzione del fondo.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 3 le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

Istituti contrattuali applicati – non oggetto di contrattazione	Importo
Progressioni economiche nell'Area	€ 6.186,62
Indennità di comparto	€ 13.727,33
Differenziale stipendiale storico non riassorbibile	€ 16.430,40
Assegno ad personam	€ 289,08
TOTALE RISORSE CONTRATTABILI € 85.866,61	
Istituti contrattuali applicati – oggetto di contrattazione	Importo
Indennità per condizioni di lavoro	€ 11.000,00
Indennità per servizio festivo e festivo infrasettimanale	€ 5.000,00
Indennità per servizio esterno Polizia Municipale	€ 4.200,00
Indennità di funzione Comandante e vicecomandante Polizia Municipale	€ 3.600,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 11.450,00

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme dell'ultimo CCDI

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 Regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 53 del 19/05/2020) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 53 del 19/05/2020).

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche.

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

Dalla sottoscrizione del contratto ci si attende un incremento della produttività del personale di tutti i settori coerentemente con gli obiettivi generali dell'intera struttura organizzativa.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Il fondo delle risorse decentrate, oggetto di decurtazione progressiva, di anno in anno, rispetto all'anno 2010, di entità proporzionale rispetto alle effettive cessazioni di personale verificatasi dal 1° gennaio 2011, è stato quantificato nei limiti del fondo 2010. Sono ottemperate le disposizioni di cui all'art. 9 comma 2-bis nella versione attualmente in vigore, il quale prevede che:

“A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse

destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all' articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo."

Tale decurtazione progressiva è stata prorogata anche per l'anno 2016 dall'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, secondo il quale *"Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente"*.

Da ultimo, l'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 ha abrogato il sopra richiamato comma 236 interrompendo, di fatto, la decurtazione progressiva del fondo delle risorse decentrate di entità proporzionale rispetto alle effettive cessazioni di personale. Precisamente il citato comma 2 prevede: *"Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016"*.

In data 22.11.2024 è stata, inoltre sottoscritta la pre-intesa del CCDI contenente l'applicazione degli istituti contenuti nel CCNL 16.11.2022 (nuovi differenziali stipendiali, ecc.).

Bivona, 23.12.2024

Il Segretario Generale
Dr.ssa Maria Cristina Pecoraro