

COMUNE DI BIVONA

LIBERO CONSORZIO DI AGRIGENTO

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 21/12/2022 Contratto	
Periodo temporale di vigenza	01/01/2022-31/12/2022	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): - Dr.ssa Maria Cristina Pecoraro – presidente; - Geom. Giacomo Marretta – componente; - Com. Spallino Silvana – componente. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP-SULPM Firmatarie della pre-intesa: CISL, CGIL Firmatarie del contratto:	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<i>Esempio</i> a) Criteri per la ripartizione delle risorse stabili e variabili b) Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla <i>performance</i>	
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno e in che data? La presente è propedeutica alla acquisizione della certificazione
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Vedasi punto precedente
	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? Si (deliberazione G.C. n. ____ del _____)
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? Si (deliberazione G.C. n. ____ del _____)
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? Si	
	La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009? No	

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 2022.

Per quanto non previsto dal presente contratto (CCDI 2022 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 2022 è stato costituito con Determinazione del Responsabile del Dipartimento Servizi Finanziari n. 99 del 19/12/2022.

Articolo 3 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)
- Indennità di reperibilità (art. 68, comma 2, lett. D) CCNL 21.05.2018 e art. art. 23 CCNL 14.09.2000)
- Indennità servizio festivo e festivo infrasettimanale (art. 68, comma 2, lett. d) CCNL 21.05.2018 e art. art. 24 CCNL 14.09.2000)
- Indennità di turno (art. 68, comma 2, lett. d) CCNL 21.05.2018 e art. art. 23 CCNL 21.05.2018)
- Indennità per servizio esterno personale Polizia Municipale (art. 56-quinquies e art. 68 comma 2 lett. f) CCNL 21.05.2018)
- Indennità di funzione al Comandante della Polizia Municipale (art. 68, comma 2, lett. f) e art. 56 –sexies CCNL 21.05.2018)
- 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)

Articolo 4 Tempi di applicazione dell'accordo

Si procederà all'attivazione degli istituti contrattuali successivamente alla data di sottoscrizione del contratto decentrato integrativo 2022.

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	Importi
Incentivo performance individuale e collettiva	8.596,16
Progressioni economiche nella categoria maturate	47.716,11
Indennità di turno	-
Indennità di reperibilità - Integrazione	-
Indennità "Condizioni di lavoro"	11.000,00
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”.

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”.*

Da ultimo, l'art. 33, c. 2, D.L. n. 34/2019 dispone, tra l'altro che: *“Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”*
