



**Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Stralcio di destinazione delle risorse decentrate anno 2024 del personale NON dirigente ai sensi del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 del 16 novembre 2022.**

**Relazione illustrativa**

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto.

Questo modulo consiste nella sintetica descrizione degli aspetti procedurali della contrattazione, come evidenziati nella scheda che segue:

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Pre-intesa sottoscritta in data 30 Aprile 2024</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Parte economica annualità: 2024</b>	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 9 febbraio 2023, in ossequio all'art. 8 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 del 16 novembre 2022, si è provveduto a costituire la nuova delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 3 dello stesso CCNL come segue:</p> <p>Parte Datoriale:          Presidente:          Dirigente del Servizio Risorse Umane e Benessere Organizzativo:          Dr. Vincenzo Pecoraro          Componenti:          Dirigente del Settore 4 Bilancio Equità Fiscale, Farmacie e Servizi al Cittadino Dott.ssa Cristina Mattioli          Dirigente del Settore 6 Ricostruzione Sisma, SUE, Patrimonio Arch. Ugo Galanti</p> <p>Parte Sindacale ammesse alla contrattazione (elenco sigle):          CGIL FP, CISL FP, UIL FP, CSA Polizia Locale- – RSU.          Firmatarie della pre-intesa:, CISL FP, UIL FP, – RSU.</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale della categoria non dirigenziale.	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	<p>Materie demandate alla contrattazione decentrata nei limiti fissati dal D. Lgs. 165/2001. In particolare le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dal CCNL 2019/2021 del 16 novembre 2022 Funzioni Locali.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposizioni Generali e quadro normativo di riferimento</li> <li>• Criteri, per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate</li> <li>• Regolamentazione orario di lavoro</li> <li>• Regolamentazione erogazione Buoni Pasto</li> <li>• Regolamentazione delle indennità previste per il personale di polizia locale</li> <li>• Puntualizzazione su trattamenti accessori fissati per legge</li> </ul> <p>Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2024:          - Salario accessorio di parte stabile          - Salario accessorio di parte variabile</p>	
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dei Revisori dei Conti.</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno (Collegio Revisori dei Conti) dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p> <p>È stato assolto, per quanto di competenza, l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.</p>

**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**

1. In data 30 Aprile 2024 le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale hanno siglato l'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Stralcio di destinazione delle risorse decentrate anno 2024 del personale NON dirigente ai sensi del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 del 16 novembre 2022 riguardo al fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività al personale non dirigente di parte economica per l'annualità 2024 relativamente ai seguenti punti:
  - 1) distribuzione delle risorse inserite nel fondo 2024 così come costituito con la Determinazione Dirigenziale n. 1349 del 12 aprile 2024 in ossequio alle linee guida di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 110 dell'11 aprile 2024, a seguito dell'approvazione di un nuovo CCI normativo per il triennio 2019/2021;
  - 2) erogazione, con decorrenza 1° gennaio 2024 l'incremento del "differenziale stipendiale" per il personale iscritto ad ordini e albi professionali ex art. 102 CCNL Funzioni Locali 2019/2021, individuati tra quelli ai quali per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi ed albi speciali, secondo le comunicazioni dei dirigenti competenti agli atti del Servizio Risorse Umane e Benessere Organizzativo;
  - 3) rinvio a successivo accordo, da stipularsi entro l'anno la determinazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2024 alle quali con il presente accordo si intende destinare la somma di € 110.000,00 e la definitiva ripartizione delle risorse residue da destinare secondo le intese che saranno raggiunte;
  - 4) destinazione alla retribuzione delle posizioni organizzative per l'anno 2024 di complessivi euro 294.103,00, in considerazione del trasferimento dall'anno 2023 ad € 11.000,00 dal fondo risorse decentrate del personale non dirigenziale al finanziamento della somma da destinare alle retribuzioni delle posizioni organizzative dell'Ente, nonché di € 3.103,00 ai sensi dell'art. 17, comma 6, queste da destinare esclusivamente alla retribuzione di risultato delle PO e da considerare fuori dal limite di cui all'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017 rilevando tale spesa è contenuta nei limiti della medesima prevista per l'anno 2016 e non transita più sul fondo risorse decentrate, ma che comunque deve essere conteggiato al fine della determinazione del tetto del fondo stesso ed inoltre sempre ai sensi del predetto art. 33, c. 2, del D.L. 34/2019, tale somma non subisce variazioni.

**B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Sulla base dei criteri di cui sopra le Delegazioni Trattanti, nel definire l'ipotesi di accordo stralcio del 30 Aprile 2024 hanno stabilito l'utilizzo delle risorse ordinarie decentrate assegnando ai suddetti istituti contrattuali le risorse così come riportate sopra sinteticamente riportate;

**C) effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

**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.

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

Le progressioni economiche all'interno della categoria giuridica, verranno attribuite sulla base dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2024 che saranno determinati con successivo accordo da stipularsi entro l'anno, alle quali con il presente accordo si intende destinare la

somma di € 110.000,00, comunque nel rispetto del principio di selettività stabilito dalla norma in materia di cui all'art. 23 del D. lgs. 150/2009 che testualmente stabilisce che le stesse possono essere riconosciute “*ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione*”.

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

Come sopra precisato, il sistema incentivante risulta collegato al raggiungimento di specifici obiettivi anche strategici previsti nel Peg e nel Piano degli obiettivi e della Performance.

I risultati attesi attengono quindi ad un maggior livello di produttività e/o di efficienza e/o di efficacia dei servizi dell'Ente, all'ampliamento di alcuni di essi, opportunamente attestati e valutati dal Nucleo di Valutazione.

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

---

**Il Dirigente del Servizio Risorse Umane  
e Benessere Organizzativo  
(Dr. Vincenzo PECORARO)**