



COMUNE DI SANT'EGIDIO ALLA VIBRATA

(Provincia di Teramo)

Tel. 0861-846511 – Fax 0861-840203 – Part. IVA: 00196900674

Sant'Egidio alla Vibrata (TE)

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione ipotesi di accordo		30.11.2023
Periodo temporale di vigenza		01.01.2023/31.12.2023
Composizione della delegazione trattante		Delegazione Trattante di Parte Pubblica: <ul style="list-style-type: none">- Segretario Comunale;- Dirigente dell'Area Economico-Administrativa;- Dirigente dell'Area Tecnica-Ambiente e Territorio;- Comandante Corpo Polizia Municipale Organizzazioni Sindacali Territoriali: <ul style="list-style-type: none">- C.G.I.L. FP;- C.I.S.L. FP;- C.S.A. R. A. L.; R.S.U.: <ul style="list-style-type: none">- C.I.S.L.- C.G.I.L.- C.S.A. Regioni Autonomie Locali
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Comune di Sant'Egidio alla Vibrata
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Criteri per la ripartizione e destinazione del fondo decentrato anno 2023
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione verrà trasmessa all'organo di controllo interno ai fini del rilascio della certificazione di cui all'art.40 bis, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione	E' stato adottato il Piano Integrato di attività ed organizzazione 2023-2025 con deliberazione di Giunta Comunale n.56 del 21/06/2023

	del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Sono stati assolti gli obblighi previsti dal D. Lgs. n. 33/2013 agli artt. 10 comma 8, 15 comma 1, 18 comma 1
		Si provvederà secondo la normativa alla validazione della Relazione della Performance
Eventuali osservazioni		

II. 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)

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;

Con deliberazione n. 99 del 21/11/2023, esecutiva ai sensi di legge, la Giunta Comunale ha fornito alla delegazione trattante di parte pubblica le seguenti linee di indirizzo per la contrattazione decentrata integrativa - parte normativa 2023/2025 e parte economica 2023, al fine di un corretto utilizzo delle risorse demandate alla contrattazione integrativa e al fine di stabilire le seguenti priorità nell'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023, tenuto conto dell'indisponibilità nella contrattazione delle risorse relative all'indennità di comparto, alle progressioni economiche già attribuite, alle indennità per il personale educativo, ai differenziali stipendiali ex B3:

- 1) Incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato per le posizioni organizzative ai sensi dell'art. 17 co. 6 del CCNL del 16/11/2022, con contestuale riduzione del fondo di cui all'art. 79 ai fini del rispetto del limite previsto dall'art. 23 co. 2 D. Lgs. n. 75/2017, di € 12.500,00 per l'istituzione di 2 incarichi di E.Q. funzionari nell'area economico-amministrativa;
- 2) Progressioni economiche orizzontali nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva nazionale per una quota limitata di personale distinto per Aree;
- 3) Impegno a valutare possibili incrementi degli importi da destinare alle varie indennità previste dal CCNL 16/11/2022 nei limiti di quanto consentito dalle disponibilità del Fondo risorse decentrate anno 2023.

COERENZA TRA LINEE DI INDIRIZZO DELLA GIUNTA COMUNALE E CONTENUTO CCNI 2023 CON SPECIFICAZIONE DEGLI ARTICOLI DI RIFERIMENTO

Si rinvia integralmente all'ipotesi di accordo di contratto collettivo decentrato sottoscritto in data 30/11/2023.

a) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo 2023

Il contratto in oggetto definisce il seguente utilizzo delle risorse per l'anno 2023 per quanto di competenza:

Art.33 del CCNL del 22.01.2004 Indennità Comparto (quota fondo)	10.878,16
Art. 78 comma 3, lett. b) CCNL 16.11.2022 Differenziali storici	17.601,68
Art. 80 comma 1, CCNL 16.11.2022 Indennità personale educativo	2.881,50

Art. 79 comma 1, lett. b) CCNL 16.11.2022 Differenziali stipendiali ex categoria B3	2.892,44
Art. 14 CCNL 16.11.2022 Progressioni economiche all'interno delle aree (2023)	5.250,00
Art. 30 CCNL 16.11.2022 Turnazioni	6.954,55
Art. 80 c.2 CCNL 16.11.2022 Reperibilità	714,42
Art. 84-bis CCNL 16.11.2022 Indennità Condizioni Lavoro (attività comportanti maneggio e disagio)	1.805,40
Art. 84 CCNL 16.11.2022 Indennità per specifiche responsabilità	5.800,00
Art. 100 CCNL 16.11.2022 Indennità di servizio esterno	2.000,00
Art. 97 CCNL 16.11.2022 Indennità di funzione	1.200,00
Art. 80 c. 2 Lett. a) Performance organizzativa	15.596,63
Art. 80 c. 2 Lett. b) Performance individuale	8.173,31
Art. 80 c. 2 Lett g) CCNL 16.11.2022 Incentivi Funzioni tecniche - D.lgs. 36/2023 art. 45	4.765,40
Art. 81 CCNL 16.11.2022 Differenziazione del premio individuale	2.724,44
	89.237,93

Handwritten initials/signature

b) **Effetti abrogativi impliciti**, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa: non vi sono effetti abrogativi impliciti.

c) **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: Il Sistema di valutazione delle performance adottato anni dal Comune, superando l'articolazione schematica e prettamente contabile-finanziaria, si pone come strumento operativo di una Gestione per la realizzazione di programmi operativi, aventi diretta ricaduta nei servizi erogati dall'Ente. Tale scelta si è rivelata efficace, in quanto pienamente conforme alla riforma del lavoro pubblico approvata con il D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 che ha, tra le sue finalità, quella dell'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera attraverso sistemi di valutazione incentrati sulla trasparenza, sul merito e sull'imprescindibile collegamento tra risultati conseguiti e premi attribuiti. Essa rappresenta una base fondamentale per una corretta politica di gestione delle risorse umane e finanziarie del Comune e si pone in armonia con le previsioni contenute nel D.lgs. n. 150/2009. La metodologia adottata utilizza strumenti di pianificazione (Documento Unico di Programmazione) e da quelli di gestione (risorse finanziarie, risorse strumentali, risorse umane), sulla cui base vengono individuati per ciascuna Area del Comune gli obiettivi da realizzare in relazione alle risorse assegnate. Il sistema di valutazione delle performance permette la misurabilità degli obiettivi, la valutazione

Handwritten signatures and initials

mediante apposite schede del contributo assicurato da ciascun dipendente e il collegamento alla produttività e al grado di raggiungimento delle performance attese.

Sulla base di quanto sopra esplicitato, può attestarsi la coerenza del sistema di valutazione della performance ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa al Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009 e alle norme di contratto nazionale.

- d) **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):** Il contratto per l'anno 2023 prevede l'espletamento delle progressioni orizzontali, che rispetteranno i limiti previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva nazionale, per una quota limitata di personale distinto per aree. Si applicheranno i criteri di cui al contratto decentrato integrativo normativo del Comune di Sant'Egidio alla Vibrata 2019/2021, nel rispetto dei principi dettati dall'art.23, comma 2, del D.Lgs. n.150/2009 e s.m.i., nonché della disciplina di cui al CCNL 2019-2021 del 16/11/2022.
- e) **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:** i risultati attesi sono quelli espressamente indicati nel Piano integrato di attività ed organizzazione 2023/2025 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.56 del 21/06/2023.
- f) **Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:** si ritengono sufficienti quelle contenute nelle precedenti lettere da a) a e).

Sant'Egidio alla Vibrata, 13/12/2023

Il Dirigente dell'Area
Economico, Amministrativa
Dott.ssa Marina Marchegiani