



COMUNE DI NOCI

Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo. Documento di accompagnamento della pre-intesa di contratto di secondo livello, al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di revisione, ai sensi dell'art. 40 comma 3-sexies del D.Lgs. 165/2001.

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 2016-2018 FUNZIONI LOCALI, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2022.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO I – SCHEDA 1.1 ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE

Data di sottoscrizione	Ipotesi di CCI definita dalle parti contrattuali in data 09/11/2022 Definitivo CCI definito dalle parti contrattuali in data 01/12/2022
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Segretario Comunale dott.ssa P. Giacobazzo; Responsabile Settore Affari Generali ed Istituzionali dott. V. D'Aversa; Responsabile Settore Economico Finanziario A. Palma Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FPCGIL, CISLFP, UILFPL e CSA. Firmatarie della pre-intesa: CISLFP, FPCGIL, UILFPL e CSA. Firmatarie del CCI definitivo: CISLFP, FPCGIL, UILFPL e CSA
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2022

<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Ai sensi dell'art. 169 comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi (di cui all'articolo 108 comma 1 del TUEL) e il piano della performance (di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009) sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione approvato in data 25 agosto 2022 con delibera giunta n. 99.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? L'OIV/Nucleo di valutazione validerà la relazione e verificherà la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (P.E.G.) per l'anno 2022 al termine dell'annualità di riferimento.</p>
--	--	---

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

1. *Ambito di applicazione, durata e decorrenza. Interpretazione autentica del contratto*
2. *Criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa*
3. *Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. Differenziazione del premio individuale*
4. **Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche**
5. *Indennità condizioni di lavoro*
6. *Indennità di servizio esterno*
7. *Indennità per specifiche responsabilità*
8. *Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi rinviano alla contrattazione collettiva*
9. *Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo*
10. *Elevazione dell'indennità di reperibilità. Incremento del numero dei turni di reperibilità nel mese*
11. *Correlazione tra retribuzione di risultato e particolari compensi*
12. *Turnazioni*
13. *Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro*
14. *Elevazione del contingente dei lavoratori part-time*
15. *Banca delle ore*
16. *Flessibilità orario di lavoro*
17. *Elevazione dell'orario multiperiodale*
18. *Orario di lavoro e lavoro straordinario*
19. *Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro*
- 20. *Riduzione del fondo risorse decentrate ed incremento risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative*
21. *Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizioni organizzative*
22. *Indennità di funzione*
23. *Turni di lavoro notturni*
24. *Buoni pasto*

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE

Sulla base dei criteri di cui agli articoli 5 ss. le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

- *turnazione: tariffe CCNL*
- *indennità per reperibilità: 11 € giornalieri*
- *incremento per attività prestata in giorno festivo: tariffe CCNL*
- *indennità per servizio esterno: 4 € giornalieri*
- *indennità per condizioni di lavoro: 4 € giornalieri*
- *indennità per specifiche responsabilità: 350-400/1200 cat. B; 700/2100 cat. C; 1000/3000 cat. D*
- *indennità di funzione: 400/1200 cat. B; 700/2100 cat. C; 1000/3000 cat. D*
- *performance e premio individuale: 30% risorse fondo*

C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo o contratto sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso per le parti non compatibili con quest'ultimo.

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 per il personale si applica il Regolamento per la Misurazione e la Valutazione della Performance adottato dall'Ente.

E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITÀ DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Lo schema di CCDI **prevede nuove progressioni economiche** per il 50% dei dipendenti aventi diritto per ogni categoria.

IL RESPONSABILE DELL'AREA AFFARI GENERALI
dott. Vincenzo D'Aversa

