



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 2019-2021 FUNZIONI LOCALI, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2024.

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 13/12/2024 Definitivo CCI definito dalle parti contrattuali in data 30/12/2024
Periodo temporale di vigenza	Anno 2024
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Segretario Comunale dott. Giovanni Albano, Responsabile Settore 1° dott. Vincenzo D'AVERSA Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FPCGIL, CISLFP, UILFPL e CSA Firmatarie della pre-intesa: FPCGIL, CISLFP, UILFPL e CSA Firmatarie del CCI definitivo: FPCGIL, UILFPL, CSA
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2024

<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 22 aprile 2024 con delibera giunta n. 71.</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 2024 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 l'attribuzione dei differenziali stipendiali**
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. Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro
13. Elevazione del contingente dei lavoratori part-time
14. Banca delle ore
15. Flessibilità orario di lavoro
16. Orario di lavoro e lavoro straordinario
17. Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro
18. Riduzione del fondo risorse decentrate ed incremento risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni
19. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione
20. Indennità di funzione
21. Buoni pasto
22. Giornata festiva infrasettimanale e riposo compensativo
23. Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 CCNL 1.04.1999
24. Differenziazione del premio individuale

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:

- differenziali stipendiali: 13.000 €
- indennità di turno: tariffe CCNL / 30.000 €
- indennità di reperibilità, incremento per attività prestata in giorno festivo: 11 € - 13 € giornalieri / 12.000 €
- indennità per condizioni di lavoro: 5 € giornalieri / 10.000 €
- indennità per servizio esterno: 5 € - 6 € - 7 € giornalieri / 14.000 €
- indennità per specifiche responsabilità e di funzione: 500,00 € / 1.000,00 € (operatori/esperti); 1.000,00 € / 2.000,00 € (istruttori); 2.000,00 € / 4.000,00 € (funzionari) // 40.000 €
- welfare aziendale: -
- scelte organizzative dell'Ente: 6.957,75 €
- performance e premio individuale: 30% risorse fondo / 72.824 €

C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Nessuno.

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 nei confronti del 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 (i.e. differenziali stipendiali) per il 50% degli aventi diritto.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
AFFARI GENERALI ED ISTITUZIONALI
dott. Vincenzo D'Aversa

