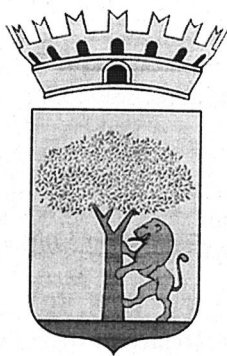


  
 Protocollo n° 0035259  
 del 19/12/2023  
  
 0 202300 352593  
 Titolo/Classe/Sottoclasse  
 III 6



## 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 2023.**

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Ipotesi di CCI definita dalle parti contrattuali in data 12/12/2023 Definitivo CCI definito dalle parti contrattuali in data 12/12/2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2023-2025
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica: Segretario Comunale dott. Giovanni Albano Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FPCGIL, CISLFP, UILFPL e CSA Firmatarie della pre-intesa: FPCGIL (solo rappresentante aziendale), CISLFP (solo rappresentante aziendale), UILFPL e CSA Firmatarie del CCI definitivo: FPCGIL (solo rappresentante aziendale), CISLFP (solo rappresentante aziendale), UILFPL e CSA
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materia trattata dal contratto integrativo (classificazione sintetica)</b>	Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2023



<p><b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b></p>	<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>	<p><b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</b></p> <p>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 6 novembre 2023 con delibera giunta n. 120/2023.</p> <p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009?</b></p> <p>L'OIV/Nucleo di valutazione validerà la relazione e verificherà la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (P.E.G.) per l'anno 2023 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: 10.100,00 €
- indennità di turno: tariffe CCNL
- indennità di reperibilità: 11 € - 13 € giornalieri
- incremento per attività prestata in giorno festivo: tariffe CCNL
- indennità per condizioni di lavoro: 5 € giornalieri
- indennità per servizio esterno: 5 € - 6 € - 7 € giornalieri
- 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)
- welfare aziendale: 4.000,00 €
- scelte organizzative dell'Ente: 15.000,00 €
- 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.

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

**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 2023.**

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

**MODULO I – LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

Il Fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni del CCNL vigente nel comparto Funzioni Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 1771 del 24 ottobre 2023 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	276.824,00 €
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	10.200,00 €
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	28.072,00 €
<b>Totale risorse</b>	<b>315.096,00 €</b>

**SEZIONE I – RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E DI STABILITÀ**

La parte "storica" del Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023 è stata quantificata, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, in € 276.824,00.

Incrementi esplicitamente quantificati:

- € 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015: 5.824,00 €
- differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali CCNL 2018: 7.352,00 €
- recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato: 12.036,00 €
- € 84,50 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2018: 4.986,00 €
- differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali CCNL 2022: 3.340,00 €

**SEZIONE II – RISORSE VARIABILI**

Le risorse variabili sono così determinate:

- contratti sponsorizzazione, accordi collaborazione, etc.: € 2.900,00
- risorse previste da disposizioni di legge per incentivi: € 9.200,00
- frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione: € 1.200,00
- incremento fino all'1,2% del monte salari anno 1997: € 3.000,00
- risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative: € 6.000,00
- incremento fino allo 0,22% monte salari 2018: € 3.000,00
- quote annualità 2021 e 2022 incremento art. 79 c. 1 – b) CCNL 2022: € 9.972,00
- quota anno 2022 incremento art. 79 c. 5 CCNL 2022: € 3.000,00

**SEZIONE III – EVENTUALI DECURTAZIONE DEL FONDO**

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

- decurtazione permanente dal 2015: 26.071,00 €

**SEZIONE IV – SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE**

Si rinvia al Modulo III.

**SEZIONE V – RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO**

Voce non presente.



## MODULO II - DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

### SEZIONE I - DESTINAZIONI NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA O COMUNQUE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali 89.799,00 € relative a:

- differenziali di progressione economica attribuiti in anni precedenti: 67.334,00 €
- indennità di comparto di cui all'art. 33 c. 4 lett. b) e c) del CCNL 2004: 22.465,00 €

### SEZIONE II - DESTINAZIONI SPECIFICAMENTE REGOLATE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO

Vengono regolate dal contratto somme, per complessivi 225.297,00 € così suddivise:

- differenziali stipendiali: 10.100,00 €
- indennità di turno: tariffe CCNL
- indennità di reperibilità: 11 € - 13 € giornalieri
- incremento per attività prestata in giorno festivo: tariffe CCNL
- indennità per condizioni di lavoro: 5 € giornalieri
- indennità per servizio esterno: 5 € - 6 € - 7 € giornalieri
- 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)
- welfare aziendale: 4.000,00 €
- scelte organizzative dell'Ente: 15.000,00 €
- performance e premio individuale: 30% risorse fondo

### SEZIONE III - (EVENTUALI) DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE

Voce non presente.

### SEZIONE IV - SINTESI DELLA DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	89.799,00 €
Somme regolate dal contratto	225.297,00 €
Destinazioni ancora da regolare	-
<b>Totale</b>	<b>315.096,00 €</b>

### SEZIONE V - DESTINAZIONI TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO

Voce non presente.

### SEZIONE VI - ATTESTAZIONE MOTIVATA, DAL PUNTO DI VISTA TECNICO-FINANZIARIO, DEL RISPETTO DI VINCOLI DI CARATTERE GENERALE

A) Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse stabili ammontano ad € 276.824,00; le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa ammontano ad € 89.799,00. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

B) Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e con la supervisione dell'O.I.V.

C) Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche (i.e. differenziali stipendiali) per il Fondo aventi diritto.





**MODULO III - SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE  
INTEGRATIVA**

**TABELLA FONDO**

<b>Totale fondo 2023</b>	<b>315.096,00 €</b>	
<b>Utilizzi risorse stabili 2023</b>	<b>67.334,00 €</b>	-
(PEO storiche ed indennità di comparto a carico del fondo)	<b>22.465,00 €</b>	-
<b>Risorse non erogate/non utilizzate anno precedente 2022</b>	-	+
<b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER UTILIZZI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA ANNO 2023</b> <i>(importo già comprensivo delle risorse necessarie a finanziare gli istituti direttamente disciplinati dal CCNL FL 2019/2021)</i>	<b><u>225.297,00 €</u></b>	=

**MODULO IV - COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI  
ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI  
BILANCIO**

**SEZIONE I - ESPOSIZIONE FINALIZZATA ALLA VERIFICA CHE GLI STRUMENTI DELLA CONTABILITÀ  
ECONOMICO-FINANZIARIA DELL'AMMINISTRAZIONE PRESIDIANO CORRETTAMENTE I LIMITI DI  
SPESA DEL FONDO NELLA FASE PROGRAMMATORIA DELLA GESTIONE**

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa precisamente il cap. 75.00, denominato "Salario Accessorio CCNL 95", pertanto la verifica tra sistema contabile e dati del Fondo di produttività è costante.

**SEZIONE II - ESPOSIZIONE FINALIZZATA ALLA VERIFICA A CONSUNTIVO CHE IL LIMITE DI SPESA  
DEL FONDO DELL'ANNO PRECEDENTE RISULTA RISPETTATO**

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato ai sensi dell'art. 79 c. 6 del CCNL FL 2019-2021.

**SEZIONE III - VERIFICA DELLE DISPONIBILITÀ FINANZIARIE DELL'AMMINISTRAZIONE AI FINI DELLA  
COPERTURA DELLE DIVERSE VOCI DI DESTINAZIONE DEL FONDO**

Il totale del Fondo, come costituito con determinazione n. 1771 del 24 ottobre 2023, trova copertura finanziaria negli appositi capitoli del bilancio di previsione 2023.



IL RESPONSABILE DEL SETTORE  
ECONOMICO-FINANZIARIO  
dott. Antonio Palma