



## 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 2021.**

### 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 13/12/2021 Definitivo CCI definito dalle parti contrattuali in data 29/12/2021
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica: Segretario Comunale dott.ssa Paola Giacobazzo, Responsabile Settore Affari Generali ed Istituzionali dott. Vincenzo D'Aversa Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FPCGIL, CISLFP, UILFPL e CSA. Firmatarie della pre-intesa: CISLFP, UILFPL e CSA. Firmatarie del CCI definitivo: CISLFP, UILFPL e CSA.
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2021

<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><b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</b>          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 29 settembre 2021 con delibera giunta n. 103.</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>          L'OIV/Nucleo di valutazione validerà la relazione e verificherà la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (P.E.G.) per l'anno 2021 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 posizione organizzativa*
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 **non prevede nuove progressioni economiche.**

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

