

**Relazione illustrativa sul Contratto Collettivo integrativo (CCI)**  
**preintesa CCI normativo 2023-2025 ed ipotesi utilizzo fondo personale dipendente anno 2023**  
**(art. 40, comma 3-sexies, D.Ls. 165/2001; circolare n.25 del 19 luglio 2012)**

**A) RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**Modulo 1- Scheda 1.1**

*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge*

<b>Data di sottoscrizione</b>		
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Contratto decentrato integrativo normativo: triennio 2023-2025 ipotesi accordo economico su utilizzo risorse decentrate: annualità 2023.
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<b>Parte Pubblica :</b> Presidente: Segretario Generale - Dott. Giovanni Panepinto Componenti: Dirigente I Settore Dott.ssa Nunziata Gabriele  <b>Parte Sindacale:</b> Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione : FP/CGIL - CISL FPS - UIL FPL – CSA/CISAL - RSU Organizzazioni sindacali firmatarie : CISL, UIL FPL, CSA,
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente Comparto Enti Locali a tempo indeterminato e determinato
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Contratto decentrato integrativo normativo relativo al triennio 2023-2025 Ipotesi Accordo economico su utilizzo risorse decentrate annualità 2023
<b>Rispetto dell'iter procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata richiesta la certificazione dell'organo di controllo in data 2023 con nota prot. n.
		In data 07/07/2023 con nota acclarata al prot. Gen n. 55639 l'Organo di Controllo ha espresso parere favorevole sulla costituzione del fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2023 effettuato con determinazione dirigenziale n.1463/2023. In data con nota acclarata al prot. Gen n. l'Organo di Controllo ha espresso parere sulla preintesa del CCI normativo 2023/2025 e ipotesi utilizzo fondo risorse decentrate anno 2023
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 ? Il Piano della Performance 2023 è confluito nel PIAO che è stato approvato con delibera di G.C. n.382 del 13/10/2023
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è confluito nel PIAO che è stato approvato con delibera di G.C. n.382 del 13/10/2023 È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Gli obblighi di pubblicità sanciti dall'art.11, comma 8, unica disposizione legislativa direttamente applicabile agli enti locali, sono stati assolti sul sito istituzionale del Comune di Trapani

		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art.14, comma 6, del D.Lgs. n.150/2009? L'OIV ha validato la relazione sulla performance per l'anno 2021 giuste deliberazioni dell: 229 del 03/07/2023
<b>Eventuali osservazioni</b>		

**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)**

Il contratto disciplina la parte normativa per il triennio 2023-2025 nonché la ripartizione del fondo anno 2023, nel rispetto del contratto integrativo quadro e delle disposizioni contrattuali e normative vigenti.

**a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo parte normativa 2023-2025**

A seguito della sottoscrizione in data 19/11/2022 del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2019-202 è stata predisposta l'ipotesi di contratto integrativo decentrato, parte normativa, allegato alla presente ( allegato A) .

**a1) Illustrazione di quanto disposto dal CCDI- parte economica 2023.**

Con determinazione dirigenziale n. 1463 del 11/05/2023 è stato costituito il fondo risorse decentrate personale non dirigente anno 2023 per un importo di € **2.916.839,95** distinto in risorse stabili, storicizzate anche per gli anni futuri (art.79 commi 1 ccnl 16/11/2022), per € **2.335.400,99** e in risorse variabili da quantificarsi ogni anno in quanto aventi carattere di eventualità e variabilità (art.79 comma 2 ccnl 16/11/2022) per € **581.438,96**.

Nella seduta del 26/09/2023 la Delegazione Trattante ha stabilito di ridurre la parte stabile del fondo risorse decentrate personale non dirigente anno 2023, costituito con la citata determinazione n. 1463/2023, di € 50.000,00 per incrementare stabilmente di pari importo, come previsto dall'art.7. comma 4, lettera u) del CCNL 16/11/2022 le risorse di cui all'art.17, comma 6, del CCNL 16/11/2023 destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione: Pertanto alla luce di quanto stabilito dalla Delegazione Trattante:

- il fondo risorse decentrate personale non dirigente anno 2023 si attesta in € **2.866.839,95** di cui
  - € **2.285.400,99** (€ **2.335.400,99**- € **50.000,00**) quali risorse stabili;
  - € **581.438,96** quali risorse variabili;
- Il fondo risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione determinato nell'importo destinato a tale istituto nell'anno 2017 pari ad € **243.951,78** si ridetermina in € **293.951,78**;

Si dà atto che l'importo del fondo risorse decentrate personale non dirigente anno 2023, per come rideterminato, unitamente a quello inerente le risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, nel nuovo importo, e la remunerazione del lavoro straordinario non superano gli importi previsti per il salario accessorio anno 2016, ai sensi dell'art.23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017.

L'art.80 CCNL 16/11/2022 prevede che le risorse a disposizione di cui all'art.79 del CCNL citato siano finalizzate a finanziare una serie di istituti volti a garantire l'efficiente funzionamento dell'Ente, in tal senso l' ipotesi di utilizzo del fondo 2023 è stata articolata in modo tale da garantire l'organizzazione del lavoro e sortire positivi risvolti sul salario accessorio in particolare:

1. Sono state previste le seguenti somme:
  - € 80.000,00 per finanziare l'istituto della turnazione;
  - € 58.000,00 per finanziare l'istituto della reperibilità al fine di fronteggiare sia le criticità del passato che le sopraggiunte esigenze organizzative;
  - € 35.000,00 per l'istituto della maggiorazione oraria;
  - € 370.000,00 per l'erogazione dell'indennità di funzione e di specifiche responsabilità ;
  - € 70.000,00 per remunerare l'indennità condizioni di lavoro ex art.70 bis CCNL 2016/2018;
2. è stata assegnata la somma di € 680.924,85 proveniente in parte dalle dalle risorse stabili

disponibili nell'anno 2023, per incentivare, nella misura del 70% la performance individuale e del 30% quella organizzativa;

3. si è preso atto delle somme necessarie a finanziare le progressioni economiche orizzontali, già in essere prima del presente accordo, l'indennità di comparto, l'indennità personale asilo nido, del differenziale stipendiale del personale inquadrato nelle ex categorie giuridiche B3 e D3 ;
4. le Parti inoltre convengono sull'effettuazione per il 2023, con decorrenza 01/01/2023, della selezioni per il riconoscimento della progressione economica orizzontale, nel rispetto dei criteri contemplati nell'ipotesi di CCDI, assegnando a tale istituto una parte delle risorse stabili disponibili, pari ad € 90.000,00;
5. Sono state inserite le somme destinate ad incentivare attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse di cui all' art. 15 c.1 lett. K CCNL 1/4/1999, per un importo complessivo di €501.284,32 in base agli stanziamenti dei pertinenti capitoli del Peg finanziario 2021/2023, annualità 2023..

#### b1) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Per l'anno 2023 l'ipotesi di Ripartizione del Fondo risorse decentrate personale non dirigente, pari a complessivi € **2.866.839,95** prevede i seguenti stanziamenti rispetto agli istituti contrattuali:

ISTITUTI CONTRATTUALI	IMPORTO
Progressioni economiche orizzontali di cui all'art.80 comma 1 già in essere prima del presente CCDI	604.494,53
Indennità di comparto	150.322,44
Indennità personale educativo	45.609,92
differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3 per anno 2023. Quote differenziali stipendiali da Bilancio.Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022	96.203,89
Progressione decorrenza 01/01/2022, il cui iter si è concluso ad ottobre 2023 le cui somme sono allocate, per detto anno, nel fondo	55.000,00
Progressione orizzontale decorrenza 01/01/2023	90.000,00
Performance organizzativa e individuale ex art. 68 c.2 lett. a) e b)	680.924,85
Indennità condizioni lavoro (rischio, disagio e maneggio valori) ( art. 80 c.2 lett. c) CCNL 2019-2021)	70.000,00
Indennità di turno ( art. 80 c.2 lett. d) CCNL 2019-2021)	80.000,00
Indennità di reperibilità (art. 80 c.2 lett. d) CCNL 2019-2021)	58.000,00
Maggiorazione oraria art.24 comma 1,e 5 CCNL 14/09/2000	35.000,00
Indennità per specifiche responsabilità e di funzione (art. 80 c.2 lett. e) CCNL 2019-2021)	370.000,00
Indennità di servizio esterno (art. 80 c.2 lett. f) CCNL 2019-2021)	30.000,00
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge ( art.68, c.2, lett.g CCNL 2018)	501.284,32
<b>Totale</b>	<b>2.866.839,95</b>

#### c) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti

#### d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Gli incentivi economici rispettano il principio di attribuzione selettiva e meritocratica delle indennità collegate all'organizzazione del lavoro (indennità di reperibilità, condizioni di lavoro, servizio esterno ecc), a specifiche responsabilità nonché ai premi collegati alla performance. Nello specifico gli incentivi economici inerenti la performance individuale e la performance organizzativa vengono erogati in modo selettivo nel rispetto del ccnl e delle disposizioni del D.Lgs.150/2009, secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con il regolamento "Norme di attuazione del regolamento comunale di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance e adeguamento al D.Lgs.150/2009" approvato con delibera di G.M. 204/2011, parzialmente modificato con successive delibere n. 229/2016 e n. 406/2020.

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**

Per l'anno 2023 sono previste le selezioni per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali, individuando quali beneficiari una quota massima pari al 50% dei soggetti aventi titolo, nel rispetto del principio della selettività secondo i criteri contemplati nell'ipotesi di CCDI 2023-2025, allegata alla presente relazione.

**e) Illustrazioni risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.**

La presente ipotesi di accordo economico tende a garantire la continuità dei vari servizi offerti. La somma inserita sotto la voce produttività è destinata remunerare in prevalenza la performance individuale, riferita all'apporto di ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi di ordinaria amministrazione di Settore, e quella organizzativa, destinata a remunerare l'attività di un'unità organizzativa o di un gruppo di dipendenti espletata per il raggiungimento degli obiettivi loro assegnati con il PEG-PdO (così detti obiettivi strategici). Ne deriva che il risultato atteso dalla sottoscrizione della predetta ipotesi di accordo è un assiduo impegno e coinvolgimento del personale nel far sì che la propria attività sia preordinata al raggiungimento degli obiettivi assegnati e pertanto al miglioramento sia del livello qualitativo dei servizi offerti al cittadino che del trend positivo dei risultati del proprio servizio dirigenziale di appartenenza.

Il Titolare di P.O.  
Dott.ssa Caterina Bivona



La Dirigente  
Dott.ssa Nunziata Gabriele

