

**Relazione illustrativa sul Contratto Collettivo integrativo (CCI) sottoscritto in
data 28/12/2022
(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

Data di sottoscrizione		28/12/2022
Periodo temporale di vigenza		Conferma per l'annualità 2022 del contratto decentrato integrativo normativo 2019-2021, sottoscritto in data 17/12/2019 e ss.mm.ii. Accordo economico su utilizzo risorse decentrate ex art.68 CCNL 21/05/2018 : annualità 2022.
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica : Presidente: Segretario Generale - Dott. Antonino Le Donne Componenti: Dirigente I Settore Dott.ssa Gunziata Gabriele Parte Sindacale: Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione : FP/CGIL - CISL FPS - UIL FPL – CSA/CISAL - RSU Organizzazioni sindacali firmatarie : CISL, UIL FPL, CSA,
Soggetti destinatari		Personale non dirigente Comparto Enti Locali a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Accordo economico utilizzo risorse 2022
Rispetto dell'iter procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata richiesta la certificazione dell'organo di controllo in data 2021 con nota prot. n.
		In data 08/12/2022 l'Organo di Controllo ha espresso parere favorevole.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 ? Ai sensi dell'art.169, comma 3, del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art.108, comma 1, del TUEL e il Piano della Performance di cui all'art.10 del D.Lgs. 150/2009 sono unificati nel Piano Esecutivo di Gestione. In data 25/05/2022 è stata adottata la delibera di G.C. n.176 con la quale sono stati approvati il PEG 2012/2023 e il Piano degli Obiettivi e della Performance 2021"; In data 28/09/2022 è stata adottata la delibera di G.C. n.347 sono stati approvati Il PEG provvisorio 2022 e il Piano degli obiettivi e della Performance provvisori 2022",
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Con delibera della G.C. n. 130 del 28/04/2022, è stato aggiornato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2022/2024.

		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, co comma 6, del D.Lgs. n.150/2009? L'OIV ha validato la relazione sulla performance per l'anno 2019 E'in itinere la validazione della relazione per l'anno 2020.
Eventuali osservazioni		

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)

Parte Pubblica :

Nella conduzione della contrattazione sono state rispettate le direttive impartite alla delegazione trattante di parte pubblica, e per essa al suo Presidente, con deliberazione G.C. n. 419 del 18/11/2022 alle quali le parti si sono attenute:

- condurre la trattativa ed il confronto con la parte sindacale solo sulle materie assegnate alla contrattazione decentrata dal CCNL e dalla normativa vigente, con l'osservanza delle procedure e dei termini ivi previsti, rispettando il nuovo assetto di relazioni sindacali e perseguendo per quanto più possibile il raggiungimento di un accordo;
- porre particolare attenzione al rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di carattere economico-finanziario;
- definire i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance che salvaguardino i principi di premialità, meritocrazia e selettività;
- destinare almeno il 50% delle risorse rese disponibili alla performance, di cui 30% alla performance organizzativa e 70% alla performance individuale;
- prevedere l'attribuzione della indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 2016/2018 al personale delle categoria B, C e D, non titolare di incarichi di Posizione Organizzativa che, in relazione alla struttura organizzativa dell'Ente, possa essere individuato, con atto formale di organizzazione interna dei Settori, quale Responsabile di un'unità organizzativa complessa (Servizio) o di base (Ufficio) ed al personale di categoria B, C e D, non titolare di incarichi di Posizione Organizzativa che possa essere individuato, con atto formale, direttamente responsabile dell'esercizio di compiti ed attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità;

b) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

E' stato confermato, per l'anno 2022, il CCDI normativo 2019-2021, sottoscritto in data 17/12/2019, per come modificato nell'anno 2020:

Per quanto attiene al CCDI economico anno 2022, con determinazione dirigenziale n.3195 del 20/09/2022 è stato costituito il fondo risorse decentrate personale non dirigente anno 2022 per un importo di € **3.606.129,17** distinto in risorse stabili, storicizzate anche per gli anni futuri (art.67 commi 1 e 2 ccnl 21/05/2018) pari ad € **2.169.789,26** e in risorse variabili da quantificarsi ogni anno in quanto aventi carattere di eventualità e variabilità (art.67 comma 3 ccnl 21/05/2018) di ammontare pari ad € **1.436.339,91**;

- In merito all'art.68 CCNL 21/05/2018 il quale prevede che le risorse a disposizione di cui all'art.67 del CCNL citato siano finalizzate a finanziare una serie di istituti volti a garantire l'efficiente funzionamento dell'Ente, l'ipotesi di utilizzo del fondo 2021 è stata articolata in modo tale da garantire l'organizzazione del lavoro e sortire positivi risvolti sul salario accessorio in particolare:
 - ✓ sono state previste le seguenti somme:
 - €90.000,00 per finanziare l'istituto della turnazione;

- € 65.000,00 per finanziare l'istituto della reperibilità al fine di fronteggiare sia le criticità del passato che le sopraggiunte esigenze organizzative;
- € 45.000,00 per l'istituto della maggiorazione oraria;
- € 347.083,24 per l'erogazione dell'indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies e di specifiche responsabilità ex art. 70 quinquies, commi 1 e 2, del CCNL 2016/2018;
- € 60.000,00 per remunerare l'indennità condizioni di lavoro ex art. 70 bis CCNL 2016/2018;
- € 30.000,00 per remunerare indennità servizio esterno di vigilanza ex art. 56 quinquies del CCNL 2016/2018;
- € 130.000,00 per la progressione orizzontale, con decorrenza 01/01/2022, in applicazione dell'art. 19 del CCNL 2016/2018 e degli artt. 19, 20, 21 e 22 del CCDI;
- ✓ è stata assegnata la somma di € 842.083,23, proveniente in parte dalle risorse stabili disponibili nell'anno 2022 e in parte dalle economie dei fondi risorse decentrate e straordinario 2021 e dai mesi residui della Ria dei cessati 2021, per incentivare, nella misura del 30%, la performance organizzativa (€ 252.627,97) e del 70% la performance individuale (€ 589.458,26) di cui all'art. 68, comma 2, lett. a) e b) del CCNL 21/05/2018;
- ✓ 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;
- ✓ 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 € 1.241.552,14.

b1) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Per l'anno 2022 l'ipotesi di Ripartizione del Fondo del Salario Accessorio per il personale non dirigente prevede i seguenti stanziamenti rispetto agli istituti contrattuali:

ISTITUTI CONTRATTUALI	IMPORTO
Fondo progressioni orizzontali	484.005,59
Indennità di comparto	154.926,25
Indennità personale Asilo Nido	41.478,72
Progressione economica orizzontale decorrenza 01/01/2021 il cui procedimento è in itinere	75.000,00
Progressione economica orizzontale decorrenza 01/01/2022	130.000,00
Specifiche responsabilità artt. 56 sexies e 70 quinquies CCNL 2016/2018	347.083,24
Indennità condizioni di lavoro ex art. 70 bis CCNL 2016/2018	60.000,00
Indennità servizio esterno di vigilanza ex art. 56 quinquies CCNL 2016/2018	30.000,00
Reperibilità	65.000,00
Turnazione	90.000,00
Maggiorazione oraria	45.000,00
Performance	842.083,23
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, c. 2, lett. g CCNL 2018)	1.241.552,14.
Totale	€. 3.606.129,17

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 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 successiva delibera n. 229/2016.

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

Per l'anno 2022 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.

f) 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 economico annuale 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 quali/quantitativo dei servizi offerti al cittadino che del trend positivo dei risultati del proprio servizio dirigenziale di appartenenza.

Il Titolare di P.O.
F.to *Dott.ssa Caterina Bivona*