

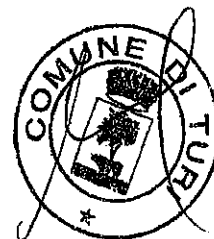


COMUNE DI TURI
(Città Metropolitana di Bari)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
all'Ipotesi Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI)
per il personale non dirigente del Comune di Turi

PARTE ECONOMICA ANNO 2022

(Articolo 40, comma 3-*sexies*, D.Lgs. n. 165 del 2001 e Circolare MEF –IGOP n. 25 del 19/07/2012)



INTRODUZIONE

VISTI:

- l'art. 8, comma 6, del CCNL del personale del Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, nel quale è stabilito che *"Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione...[omissis];*
- l'art. 40, comma 3-sexies, del D. Lgs. n. 165/2001 (come modificato con l'art. 54 del D. Lgs. 150 del 2009) nel quale è previsto che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica e che tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1;
- la Circolare n. 25 del 19 luglio 2012, prot. n. 64981, del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, con la quale sono stati predisposti e resi noti gli schemi Standard di Relazione Illustrativa e Tecnico-Finanziaria, che dovranno essere allegati ai contratti integrativi e che dovranno essere pubblicati in modo permanente sui rispettivi siti istituzionali al fine di assicurare trasparenza ed informazione sugli atti relativi alla specifica contrattazione;

PREMESSO:

- che con Deliberazione di Giunta Comunale n. 161 del 09.12.2022, sono state impartite alla delegazione trattante di parte pubblica le linee di indirizzo cui attenersi in sede di trattative finalizzate alla stipula del nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente del Comune di Turi per la Parte Economica Anno 2022 (cd. *"Destinazione delle Risorse Decentrate destinate alle Politiche di Sviluppo delle Risorse Umane e per la Produttività"*);
- che al termine delle trattative, le parti, in data 16.12.2022, hanno siglato la Preintesa del *Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) del personale non dirigente del Comune di Turi - Parte economica anno 2022* - (cd. *Destinazione e utilizzo delle risorse decentrate*);

In applicazione di quanto previsto dai richiamati artt. 8, comma 6, del CCNL del 21.05.2018 e 40, comma 3-sexies, del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., e nel rispetto degli Schemi Standard di Relazione Illustrativa e Tecnico-Finanziaria, da allegare ai contratti integrativi, predisposti e resi noti con Circolare RGS n. 25 del 19.7.2012, è stata redatta la presente Relazione illustrativa a corredo della Preintesa del *Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) del personale non dirigente del Comune di Turi - Parte economica anno 2022*, siglata il 16.12.2022.

La Relazione illustrativa è composta da due distinti moduli:

1. Mod. 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda 1.1);
2. Mod. 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili (Scheda 1.2)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

alla Preintesa del *Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) del personale non dirigente del Comune di Turi - Parte economica anno 2022*, siglata il 16.12.2022.



Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	16/12/2022: Pre-Intesa C.C.D.I. Anno 2022 - Parte Economica -
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica:</u> - Dott.ssa Maria Lucia Calabrese – Segretario Generale - Presidente - Dott.ssa Domenica Calisi – Responsabile Settore Economico-Finanziario-Componente <u>Parte sindacale:</u> OO.SS. Territoriali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL e CSA Regioni e autonomie locali <u>RSU:</u> CGIL, CISL e UIL Firmatarie del CCDI –Parte Economica Anno 2022: <u>Parte Pubblica:</u> Presidente e un Componente <u>Parte sindacale:</u> OO.SS. Territoriali: Rappresentanti FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL <u>RSU:</u> Rappresentanti CGIL, CISL e UIL
Soggetti destinatari	Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) - Parte economica Anno 2022, al quale si riferisce la presente relazione, si applica a tutto il personale dipendente non dirigente del Comune di Turi, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, in comando, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente di seguito sinteticamente indicato: - D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4; - D.Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e ss.mm.ii.; - CCNL del personale del Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018; - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti Il presente CCDI - Parte Economica - riguarda la destinazione delle risorse decentrate disponibili relative all'anno 2022.
Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore Unico dei Conti, organo di controllo competente, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies e 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.



Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 91 del 24/12/2014 è stato approvato il Regolamento di disciplina del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), relativo alla valutazione individuale ed organizzativa del personale dipendente.

Ai sensi dell'art. 4 del citato regolamento comunale, il Piano della Performance è costituito dall'insieme dei documenti programmatori obbligatori ai sensi del D.lgs. n. 267/2000 e precisamente:

- Relazione previsionale e programmatica;
- Bilancio pluriennale;
- Programma triennale dei lavori pubblici;
- Programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- Bilancio annuale di previsione;
- Piano esecutivo di gestione (PEG).

La Relazione previsionale e programmatica è stata sostituita dal Documento Unico di Programmazione ai sensi della normativa sopravvenuta.

Il PEG costituisce sviluppo del Piano della performance.

Il predetto documento, predisposto dal Settore Economico-Finanziario del Comune con il supporto dei Responsabili di Settore titolari di P.O. ed approvato dalla Giunta, contiene gli obiettivi, le disponibilità di risorse umane e finanziarie suddivise per settore, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale come meglio disciplinata dal regolamento.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 115 del 30/08/2022 è stato approvato il PEG, il PDO e il Piano della performance 2022-2024, in linea con le aree di intervento previste dal DUP e negli altri sopra menzionati documenti di programmazione.

È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013.

Il PTTI è stato approvato con D.G.C. n. 34 del 10/03/2022.

È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 (equivalente nell'alimentazione delle sezioni Organizzazione, Personale e Performance di Amm.ne trasparente)?

Sì.

L'assolvimento degli obblighi assolti è consultabile sul Sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente e nella sottosezione Controlli e rilievi sull'amministrazione/Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe, in cui sono stati pubblicati, il documento di attestazione, griglia di attestazione e la scheda di sintesi sulla rilevazione, tutti atti prodotti dall'OIV del Comune di Turi (attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e attività di vigilanza dell'Autorità).

La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?

L'ultima Relazione sulla Performance è relativa all'anno 2019 ed è stata approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n.115 del 29/10/2020.

L'OIV l'ha validata in data 10/11/2020.

Tali documenti sono pubblicati in Amministrazione trasparente (Performance/Relazione sulla Performance per la relazione, Controlli e rilievi sull'amministrazione/Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe per la validazione).

Per l'anno 2019 non è stato ancora completato il processo di valutazione.

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Al termine delle trattative, le parti hanno siglato, in data 16.12.2022 la Preintesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) del personale non dirigente del Comune di Turi - Parte economica anno 2022- (cd. Destinazione e utilizzo delle risorse decentrate).

Il presente CDI - Parte economica anno 2022 - contempla, in particolare, i seguenti Istituti:

Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018 – disagio;
 Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018 – rischio;
 Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018 – maneggio valori;
 Indennità di turno, di cui all'art. 23 CCNL 21/05/2018;
 Indennità di reperibilità, di cui all'art. 24 CCNL 21/05/2018;
 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria (compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000)
 Compensi per specifiche responsabilità, di cui all'art. 70-*quinques*, comma 1, CCNL 21/05/2018
 [Specifiche responsabilità attribuite a personale di Cat. C e D non titolare di P.O.];
 Compensi per specifiche responsabilità, di cui all'art. 70-*quinques*, comma 2, CCNL 21/05/2018
 [Specifiche responsabilità per Ufficiale di stato civile ed Anagrafe, Ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, archivisti informatici, etc...];
 Indennità di servizio esterno della P.L. di cui all'art. 56-*quinques* CCNL 21/05/2018;
 Indennità di funzione della P.L. di cui all'art. 56-*sexies* CCNL 21/05/2018;
 Premi correlati alla performance organizzativa;
 Premi correlati alla performance individuale;
 Progressioni economiche all'interno della categoria

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo delle risorse decentrate

Per l'anno 2022 il Fondo delle Risorse Decentrate destinate alle Politiche di Sviluppo delle Risorse umane e per la Produttività, suddivise tra "Risorse Stabili" e Risorse Variabili", in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti del Comparto Funzioni Locali è stato costituito con Determinazione dirigenziale - Reg. Gen. n. 1206 del 22/11/2022 - per un importo complessivo di Euro 179.166,84, così come riportato nel seguente prospetto:

RISORSE DECENTRATE	REFERIMENTI CONTRATTUALI	IMPORTI
TOTALE RISORSE STABILI	art. 67, commi 1 e 2, CCNL 21/05/2018	€ 179.166,84
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018	€ 172.123,44
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	art. 67, comma 2, CCNL 21/05/2018	€ 7.043,40
TOTALE RISORSE VARIABILI	art. 67, comma 3, CCNL 21/05/2018	/
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022		€ 179.166,84

Le "Risorse Decentrate", di cui all' art. 67, del CCNL del 21.05.2018, sono suddivise in due tipologie:

- Risorse Stabili aventi carattere di stabilità, certezza e continuità;
- Risorse Variabili aventi carattere di eventualità e di variabilità

Dalla quantificazione del Fondo Risorse Decentrate risultano disponibili e utilizzabili le seguenti risorse:

TOTALE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI - ANNO 2022	€ 130.393,10
--	---------------------

L'utilizzo delle predette risorse disponibili per l'anno 2022, è così di seguito riportato:

RIFERIMENTI CONTRATTUALI	DESTINAZIONE UTILIZZO	IMPORTI
art. 68, comma 2, lett. c), e 70-bis CCNL 21/05/2018	Indennità condizioni di lavoro , di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018 – disagio	€ 2.000,00
	Indennità condizioni di lavoro , di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018 – rischio	€ 2.000,00
	Indennità condizioni di lavoro , di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018 – maneggio valori	€ 700,00
art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018	Indennità di turno , di cui all'art. 23 CCNL 21/05/2018	€ 20.000,00
	Indennità di reperibilità , di cui all'art. 24 CCNL 21/05/2018	€ 10.500,00
	Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria (compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000)	€ 700,00
art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Compensi per specifiche responsabilità , di cui all'art. 70- <i>quinques</i> , comma 1, CCNL 21/05/2018 <i>[Specifiche responsabilità attribuite a personale di Cat. C e D non titolare di P.O.]</i>	€ 3.000,00
	Compensi per specifiche responsabilità , di cui all'art. 70- <i>quinques</i> , comma 2, CCNL 21/05/2018 <i>[Specifiche responsabilità per Ufficiale di stato civile ed Anagrafe, Ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, archivisti informatici, etc...]</i>	€ 1.050,00
art. 68, comma 2, lett. f), CCNL 21/05/2018	Indennità di servizio esterno della P.L. di cui all'art. 56- <i>quinques</i> CCNL 21/05/2018	€ 1.500,00
	Indennità di funzione della P.L. di cui all'art. 56- <i>sexies</i> CCNL 21/05/2018	€ 4.000,00
art. 68, lett. a), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance organizzativa	€ 64.700,00
art. 68, lett. b), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance individuale	
Art. 16, CCNL 21/05/2018	Progressioni economiche all'interno della categoria	€ 8.000,00
SOMME DESTINATE AL FONDO P.O.		€ 12.243,10
TOTALE RISORSE DESTINATE		€ 130.393,10
TOTALE RISORSE DISPONIBILI		€ 130.393,10

C) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

Quanto disciplinato nel suddetto contratto decentrato, sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCDI, che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate sono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa e al raggiungimento degli obiettivi, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 91 del 24/12/2014, assicurando la coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

Con riferimento all'annualità 2022, sono state previste progressioni orizzontali, sulla scorta di una nuova disciplina indicata nell'Ipotesi del CCI Parte normativa, al fine di essere realizzate nel rispetto del principio di selettività adeguato all'applicazione dell'art. 16 del CCNL 21/05/2018.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP), tutto il sistema incentivante è strettamente legato al Piano della Performance, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 115 del 30/08/2022. Dalla sottoscrizione della Preintesa dell'Accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate anno 2022 ci si attende, in esecuzione delle linee di indirizzo fornite dall'Amministrazione, che i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, siano correlati al conseguimento degli obiettivi di performance, secondo i risultati accertati a consuntivo sulla base dei criteri fissati dal sistema di valutazione adottato dall'Ente; pertanto, i compensi incentivanti devono essere correlati ad effettivi incrementi della produttività ed a un miglioramento dell'offerta dei servizi.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Il CCDI Parte economica anno 2022 del Comune di Turi, nel rispetto delle linee di indirizzo fornite dalla Giunta Comunale con Deliberazione n. 161 del 09.12.2022, tende al riconoscimento di tutti gli istituti contrattuali previsti dal CCNL 21/05/2018, sulla base della concreta realtà organizzativa dell'Ente.

Turi, 16 dicembre 2022

IL SEGRETARIO GENERALE/
RESPONSABILE F.F. DEL SETTORE AA.II.
Dott.ssa Maria Lucia CALABRESE

