

COMUNE DI RACALE

PROVINCIA DI LECCE

Modulo I

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	CDI PARTE ECONOMICA 2024 Pre-intesa: 21/11/2024 Contratto:18/12/2024
Periodo temporale di vigenza	ANNO 2024
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: dott.ssa Matilde Cazzato – Segretario Comunale Componenti: - avv. Chiara Longo – Responsabile Settore I “Organi istituzionali ed organizzazione amministrativa” -dott. Diego Mazzotta –Responsabile Settore II “Servizi finanziari-Risorse umane” - dott.ssa Serena Chetta – Responsabile Settore III “Assetto del Territorio” - ing.Gianfranco Manco – Responsabile Settore IV “ LL.PP.” - dott.Daniele Santantonio - Responsabile Settore V“ P.M.”</p> <ul style="list-style-type: none">• Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:<ul style="list-style-type: none">○ FP - CGIL○ CISL - FP○ CSA R.A.L.○ UIL - FPL <p>Firmatarie della pre-intesa:</p> <ul style="list-style-type: none">○ Delegato Provinciale FP – CGIL – Paolo Taurino○ Delegato Provinciale CISL – FPL – Elio Giannuzzi○ Segretario Provinciale CSA R.L.A. -Omar Manna○ Delegato Provinciale UIL– FP(ASSENTE) <p>Componenti della RSU firmatarie</p> <ul style="list-style-type: none">○ Cozzolino Armando – lista CISL FP○ Roberto Corrado – lista CIGL FP
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	A) Utilizzo risorse decentrate anno 2024 (risorse stabili e variabili). B) Conferma disciplina istituiti contrattuali per l'erogazione del salario

		<p>accessorio.</p> <p>C) Rettifica art. 9 CCNL comma 2 CCDI 2023-2025 parte normativa sottoscritto il 21 dicembre 2023, errata corrige.</p>
Rispetto iter procedurale	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno	Attestazione e certificazione da parte del Revisore dei conti avvenuta con Verbale n.33 dell'11/12/2024

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? SI
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? SI
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009: attuato per quanto di competenza.
	L'erogazione del premio di risultato al personale dipendente resta subordinata alla validazione, da parte del N.d.V. della relazione sulla <i>performance</i> per l'anno 2024

<p>Eventuali osservazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con deliberazione di C.C. n.2 del 11/03/2024 è stato approvato il DUP per il triennio 2024- 2026; • Con deliberazione di C.C. n.3 del 11/03/2024 è stato approvato il bilancio di previsione 2024-2026; • con deliberazione di Giunta comunale n. 84 del 23.05.2024 sono stati forniti indirizzi alla delegazione trattante per la contrattazione 2024; • Il fondo relativo alla contrattazione decentrata integrativa (parte stabile e variabile) a valere dall'anno 2024 è stato costituito con determinazione n. 649 /R.G. Dell 28.06.2024 e rettificato con determina n. 649 del 24.09.2024 di integrazione delle economie residue; • La quantificazione del fondo è stata certificata dal Revisore dei conti con parere n.11 del 20/06/2024 e la successiva sua integrazione delle economie residue con verbale n. 24 del 03.10.2024
--

- *la presente relazione è stata predisposta dopo la sottoscrizione della pre-intesa del CDI anno 2024*
Le informazioni mancanti verranno inserite dopo la sottoscrizione definitiva del contratto.

Modulo II

Illustrazione dell'articolato del contratto CCDI PARTE NORMATIVA 2023-2025 (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) nonché del CCI PARTE ECONOMICA 2024

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Il CCI evidenzia le sue finalità nonché il contesto normativo e contrattuale di applicazione. Vengono quindi richiamate principalmente le seguenti disposizioni:

-il CCNL Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto il 16.11.2022 nonché tutti i precedenti CCNL del medesimo comparto sottoscritti, per la parte loro non disapplicata;

-il D.lgs. n. 165/2001 T.U.Pubblico Impiego, il D.lgs. n. 150/2009, il D.lgs. n. 75/2017,

-il Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

-il sistema di Misurazione e valutazione della Performance.

Relativamente all'ambito di applicazione, il CCI si applica a tutto il personale in servizio presso l'Ente di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro e formazione e lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

Il CCI ha vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione prevista dal CCNL.

I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL 16.11.2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto già sottoscritte.

Le Parti, entro il 31 marzo di ciascun anno, verificano lo stato di attuazione del CCI dell'anno precedente.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Partecipazione consapevole, dialogo costruttivo e trasparente, reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché prevenzione e risoluzione dei conflitti sono considerati principi fondamentali cui si ispira il sistema delle relazioni sindacali. Il CCI attua le disposizioni contrattuali in materia.

TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Dal 1° aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato, con effetto automatico, in base alla Tabella B – Trasposizione - del CCNL.

Gli incarichi di posizione organizzativa in essere al 1° aprile 2023 sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di Elevata Qualificazione

Il CCI stabilisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e per il riconoscimento di compensi aggiuntivi, disciplinando inoltre la correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ e la retribuzione di risultato.

Il CCI disciplina la procedura che consente l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, Infatti, nel corso della vita lavorativa, i "differenziali stipendiali" previsti dal CCNL 2019-2021.

Relativamente all'istituto delle progressioni economiche orizzontali si è proceduto alla rettifica dell'art. 9, comma 2, CCI 2023-2025 parte normativa sottoscritto il 21 dicembre 2023 prevedendo che possano concorrere alla PEO i dipendenti che abbiano maturato due anni di permanenza nella posizione economica/differenziale stipendiale precedente.

In recepimento di quanto stabilito dall'orientamento applicativo ARAN CFL 244 nell'ambito dell'Area dei Funzionari ed EQ, si è introdotta la distinzione tra la graduatoria dei Funzionari incaricati di Elevata Qualificazione e quella dei Funzionari senza incarichi di EQ.

Con riferimento invece alle progressioni verticali, in applicazione dell'art.13 nonché dell'art.15 del CCNL 2019-2021, il CCI rinvia all'emanazione di apposito regolamento dell'Ente, approvato con delibera di G.c. n. 33 del 15.02.2024.

TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO

Il CCI disciplina le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché il diritto alla mensa o al buono pasto sostitutivo.

Gli istituti relativi all'orario di lavoro contemplati dal CCI sono in particolare il lavoro straordinario e la banca delle ore, viene poi dedicato spazio alla flessibilità oraria che consenta una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

Con riferimento al lavoro agile si rinvia al Regolamento approvato con deliberazione G.C. n.99 del 23 maggio 2023.

TITOLO V - SEZIONI SPECIALI SERVIZIO POLIZIA LOCALE

Il CCI disciplina:

i criteri per l'individuazione del valore dell'indennità di funzione nonché per la sua erogazione (art.97 CCNL 2022)

le misure dell'indennità di servizio esterno e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

l'utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 98 CCNL 2022)

- Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 56 ter CCNL 21 maggio 2018)

TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO, RISORSE E PREMIALITA'

Il presente titolo del CCI ha riguardo alla costituzione del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la performance (art. 79 CCNL 2022) e agli istituti economici cui esso viene destinato, tra i quali si evidenziano:

-l'elevazione della misura indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese (art. 24 CCNL 2018)

-le indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 2018 e art. 84 bis CCNL 2022)

-le indennità per specifiche responsabilità (art.84 CCNL 2022)

-i criteri per la ripartizione dei premi correlati alla *performance*

-la differenziazione del premio individuale (art.81 CCNL 2022)

-i Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa

-gli incentivi per specifiche attività e prestazioni professionali

-le risorse destinate ai messi notificatori (art.67, comma 3, lett. f del CCNL 21.5.2018)

-i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (art.82 ccnl 2022)

-i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa anno 2023 e successivi

PARTE ECONOMICA

Le risorse disponibili per la contrattazione decentrata, pari ad € 84.898,30 calcolate secondo le indicazioni contenute nell'art. 79, comma 6, CCNL 16.11.2022, vengono ripartite per l'anno 2024 tra gli istituti di cui all'art. 80, comma 2, del medesimo CCNL, come di seguito riportato:

RISORSE DI PARTE STABILE DISPONIBILI ANNO 2024	
A) Totale fondo parte stabile	139.738,32
Risorse di parte stabile già impegnate nei singoli Cap. di bilancio	
Indennità di comparto	12.834,61
Differenziale stipendiale storico	40.265,66
Differenziale stipendiale B3-D3 storico	9.489,48
B) Risorse di parte stabile già impegnate nei singoli Cap. di bilancio	62.589,75
C) =A-B Risorse di parte stabile disponibili per la contrattazione decentrata	77.148,58

RISORSE DI PARTE VARIABILE ANNO 2024

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	0,00
FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 45 dlgs 36/2023, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti (NON SOGGETTE AL LIMITE).	65.045,52
Art. 18 c. lett. h) e Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi spese del giudizio, compensi censimento e ISTAT (NON SOGGETTE AL LIMITE).	41.600,00
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 Somme di parte stabile anno 2022 non utilizzate (det. N. 992 RG del 24.09.2024)	7.749,73
Totale risorse di parte variabile NON SOGGETTE AL LIMITE	114.349,73

TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	
Risorse di parte stabile disponibili per la contrattazione decentrata	77.148,58
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, Somme di parte stabile anno 2022 non utilizzate (det. N. 992 RG del 24.09.2024)	7.749,73
Totale risorse disponibili C+D	84.898,30

Progressioni economiche all'interno delle aree (PEO) - art. 9 CCI 2023-2025

Il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell’anno 2024 saranno così suddivisi:

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	n. differenziali attribuibili	Risorse necessarie in € *
Funzionari incaricati di Elevata Qualificazione	€ 1.600,00	2	3.200,00
Funzionari	€ 1.600,00	1	1.600,00
Istruttori	€ 750,00	2	1.500,00
Operatori Esperti	€ 650,00	3	1.950,00
TOTALE			8.250,00

*a cui sono da aggiungere gli eventuali incrementi del differenziale di cui agli artt. 92, 96, 102 e 106 del CCNL.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Dott. Diego Mazzotta