



CITTÀ DI MANFREDONIA

1° Settore - Servizio "Gestione delle Risorse Umane"

Contratto Collettivo Integrativo personale non dirigente Utilizzo risorse decentrate anno 2022

L'art.40, comma 3 sexies, del D. Lgs. n.165/2001, dispone che, a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigano una relazione illustrativa ed una relazione tecnico-finanziaria utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle finanze, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dal Collegio dei revisori dei conti, ai sensi dell'articolo 40 bis, comma 1, che prevede il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione del trattamento accessorio.

In data 19.07.2012, con circolare n.25, il MEF, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha predisposto e reso noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, evidenziando che per le seguenti fattispecie di contrattazione integrativa valgono le seguenti procedure di certificazione dell'Organo interno (Collegio dei revisori):

- ⤴ contratti integrativi normativi (c.d. articolato), che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale stabilito dal CCNL (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo);
- ⤴ contratti integrativi economici, che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale e sono riferiti, si indicazione del CCNL ad uno specifico anno (Contrattazione Decentrata Integrativa Annuale);
- ⤴ contratti stralcio su specifiche materie (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal CCNL/CCDI.

In data 27.12.2019 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – parte normativa.

In data 19/12/2022 le Delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente di questo Comune relativo all'utilizzo del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022, di cui alla determinazione dirigenziale n. 1361 del 18/11/2022;

Sulla base di quanto previsto e chiarito nella Circolare RGS n.25 del 19.07.2012 e seguendo gli schemi ad essa allegati sono redatte le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria a corredo della succitata ipotesi di accordo.



CITTÀ DI MANFREDONIA

1° Settore - Servizio "Gestione delle Risorse Umane"

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		19/12/2022
Periodo temporale di vigenza		01.01.2022/31.12.2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <ul style="list-style-type: none">• Presidente: Segretario Generale• Componente: Dirigente Settori I e IV; Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <ul style="list-style-type: none">• RSU, FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Firmatarie: RSU, CISL territoriale
Soggetti destinatari		Personale del comparto "funzioni locali"
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo delle risorse decentrate anno 2022
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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 acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? SI, con verbale n. 13 del 2/12/2022
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	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 performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Si, con deliberazione di Giunta comunale n. 172 del 11/10/2022 è stato approvato il piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024 (PIAO), al cui interno sono indicati, in un'apposita sezione, gli obiettivi gestionali-esecutivi di performance.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Si, con deliberazione di Giunta comunale n. 172 del 11/10/2022 è stato approvato il piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024 (PIAO), al cui interno sono indicati, in un'apposita sezione, gli obiettivi di trasparenza.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 (ora art. 10, commi 6 ed 8 del D. Lgs. 33/2013)? Sì	
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? No. La relazione dello stato di attuazione delle performance non è stata ancora redatta per mancanza della valutazione dei dirigenti da parte del NIV.	
Eventuali osservazioni =====		



CITTÀ DI MANFREDONIA

1° Settore - Servizio "Gestione delle Risorse Umane"

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato della ipotesi di 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 dalla ipotesi di contratto integrativo

Ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21.5.2018 – comparto funzioni locali, ed in base al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) sottoscritto in data 27/12/2019, la delegazione di parte datoriale e quella di parte sindacale nella seduta del 29.11.2022:

- ▲ hanno preso atto della consistenza del fondo delle risorse decentrate 2022 (risorse stabili e variabili), costituito, ai sensi degli artt. 67 e 68 del CCNL del comparto "Funzioni Locali" 2016/2018, con determinazione dirigenziale n. 1361 del 18/11/2022, nell'ammontare complessivo pari ad € 1.096.506,05, come risultante all'allegato A) del suddetto provvedimento;
- ▲ hanno approvato la ipotesi relativa all'utilizzo del fondo per le risorse decentrate – anno 2022 - per il personale non dirigente del Comune di Manfredonia, precisando:
 - l'importo residuo destinato alla remunerazione della performance del personale, ammonta presuntivamente a € 302.026,00;
 - tale importo viene destinato nel seguente modo:
 - performance Organizzativa: € 210.000,00
 - performance Individuale: € 91.013,00, di cui € 1.013,00 riservato a personale trasferito al Comune di Manfredonia (ex UMA);
 - la somma di € 55.000,00, a valere sulla parte stabile tuttora disponibile del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2022, all'effettuazione di nuove progressioni economiche orizzontali in favore del personale dipendente, secondo la disciplina dell'art. 16 del CCNL 21/05/2018 e dell'art. 12 del vigente CCI 2019/2021, fissando la decorrenza delle stesse dal 01/01/2022.
- ▲ le risorse non rientranti nel tetto del fondo sono quantificate in € 85.028,87 per gli incentivi delle funzioni tecniche, € 26.422,46 per l'avvocatura comunale, in € 12.489,72 per le attività ISTAT, in € 3.779,00 per i messi, in € 4.000,00 quali quote trasferite dall'Agenzia per la Coesione territoriale.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

In sede di riunione le delegazioni trattante di parte pubblica e sindacale decidono di utilizzare le risorse decentrate per l'anno 2022, pari ad € **1.104.610,05**, nel modo seguente:



CITTÀ DI MANFREDONIA

1° Settore - Servizio "Gestione delle Risorse Umane"

FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2022	
FONDO RISORSE DECENTRATE UTILIZZO - ANNO 2022 (Art.68 CCNL 21-05-18)	
Art. 68 c. 1	IMPORTO
Il fondo costituito ai sensi dell'art. 67 al netto delle risorse destinate alle P.O: è utilizzato come segue:	1.096.506,05
NON CONTRATTABILI	
Reinquadramento ex 1^ e 2^ q.f. e personale di vigilanza	14.743,00
PEO (ANNO 2010) al 31/12/2021	210.000,00
Indennità di Comparto art.33c.4 lett.b, c ccnl 22/01/04	70.000,00
Indennità ex 8^ q.f. - art.37 c.4 ccnl 6/7/95	6.972,00
TOTALE	301.715,00
Importi previsti da disposizioni di legge	
art. 68 c.2 lett. g - incentivi codice appalti	85.028,87
art. 68 c.2 lett. g - avvocatura (sentenze favorevoli)	26.422,46
art. 68 c.2 lett. g - Quote trasferite Agenz.Coes. Territ.	4.000,00
Art. 70 ter Compensi Istat	12.489,72
Art. 68 c. 2 lett. h (art.54 ccnl 14/9/00) Messi Notificatori	3.779,00
TOTALE	131.720,05
DA CONTRATTARE	
Premi correlati alla performance organizzativa - Art.68 c.2 lett. a	210.000,00
* Premi correlati alla performance individuale - Art. 68 c.2 lett. b	91.013,00
Indennità e compensi artt.56 quinquies e 68 c.2 lett. d	226.058,00
**ART. 68 c. 2 lett. (Art. 70 Quinquies) e ART.56-sexies (Ind.Sp.Resp.)	81.000,00
Progressione Economica anno 2022 - Art. 68 c.2 lett. j	55.000,00
TOTALE	663.071,00
TOTALE COMPLESSIVO	
	1.096.506,05
Risorse destinate nel 2017 per le P.O.	8.104,00
TOTALE COMPLESSIVO	
	1.104.610,05

* di cui €1.013,00 riservato al personale trasferito per trasferimento funzioni

** di cui €2.450,00 riservato al personale trasferito per trasferimento funzioni

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

La ipotesi è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (Titolo III del D.Lgs. n.150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa ed avviene secondo il sistema di valutazione della performance vigente a condizioni che si accerti il conseguimento di un certo livello di raggiungimento degli obiettivi, risultanti dalla Relazione sulla performance e che la valutazione individuale del dipendente, effettuata dal Dirigente di ogni Settore, in merito ai



CITTÀ DI MANFREDONIA

1° Settore - Servizio "Gestione delle Risorse Umane"

comportamenti organizzativi ed alla capacità professionale, secondo il sistema di valutazione previsto dalla DGC n. 121/2015.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Le PEO saranno riconosciute ad una quota limitata di dipendenti, secondo criteri selettivi previsti all'art. 12 del CCI 2019/2021.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

I risultati attesi dalla sottoscrizione della ipotesi del CCI sono in stretta correlazione con il Piano della Performance, adottato dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D. Lgs. n.150/2009 e sono rilevati dal sistema interno di Controllo di gestione. Con le disposizioni contenute in detta ipotesi si migliora il collegamento fra il riconoscimento del compenso legato alla performance, il sistema di programmazione dell'Ente, l'attività svolta dai dipendenti, l'assegnazione degli obiettivi e la conseguente rendicontazione.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

IL DIRIGENTE a.i.
f.to dott.ssa Maricarmen DISTANTE