



CITTÀ DI MANFREDONIA

1° Settore "Gestione Risorse Umane"

## ***Contratto collettivo integrativo per il personale del comparto (parte normativa triennio 2023/2025 e parte economica 2023)***

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 16/11/2022, presso l'A.Ra.N., è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali per il triennio 2021-2023.

In data 6/11/2023 le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale hanno sottoscritto la preintesa del contratto collettivo integrativo (CCI) per il personale del comparto di questo Comune riguardante la disciplina degli istituti contrattuali per il triennio 2023/2025 nonché la ripartizione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023.

Con verbale n. 72 del 7/12/2023 il Collegio dei revisori dei conti ha certificato la suddetta pre-intesa ai sensi dell'art. 40-bis del D. Lgs. 165/2001;

Con deliberazione n. 35 del 14/12/2023 il Commissario straordinario, con i poteri della giunta comunale, ha autorizzato, ai sensi dell'art. 40, comma 3 quinquies del D. Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 8, co. 7 del CCNL del comparto "funzioni locali" del 16/11/2022, la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo del personale comunale del comparto, parte normativa e parte economica.

In data 20/12/2023 le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale hanno sottoscritto, in via definitiva, il contratto collettivo integrativo (CCI) per il personale del comparto di questo Comune riguardante la disciplina degli istituti contrattuali per il triennio 2023/2025 nonché la ripartizione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023.

La presente contrattazione integrativa, che segue la sottoscrizione del nuovo CCNL, definisce le regole per la disciplina degli istituti contrattuali già esistenti o di nuova costituzione, senza una programmazione delle risorse che costituiranno oggetto di un successivo specifico accordo.

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 del succitato accordo.



## CITTÀ DI MANFREDONIA

1° Settore "Gestione 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		20/12/2023
Periodo temporale di vigenza		01.01.2023/31.12.2025 (normativo)
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <ul style="list-style-type: none"><li>• Presidente: Segretario Generale</li><li>• Componente: Dirigente del IV Settore;</li></ul> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <ul style="list-style-type: none"><li>• RSU, CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, CSA;</li><li>• Firmatarie del contratto: RSU, CGIL FP e CISL FP territoriale.</li></ul>
Soggetti destinatari		Personale del comparto
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Disciplina degli istituti contrattuali e delle regole per l'utilizzo delle relative risorse; ripartizione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023.
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? <b>SI</b>
		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? <b>Si, con deliberazione della Giunta comunale n. 68 del 02/05/2023 e con deliberazione del Commissario straordinario, con poteri della g.c., n. 33 del 14/12/2023.</b>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <b>Si, come sopra.</b>
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Si</b>	
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>No, perché la relazione non è stata ancora redatta.</b>	
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)**

#### A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto collettivo integrativo



## CITTÀ DI MANFREDONIA

### 1° Settore "Gestione Risorse Umane"

Gli artt. 7 e 8 del CCNL 16/11/2022 individuano i soggetti, le materie, i tempi e le procedure della contrattazione collettiva integrativa.

Nella seduta del 20/12/2023 le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale hanno sottoscritto, dopo la certificazione della preintesa del 6/11/2023, il testo del contratto integrativo per il triennio 2023 -2025 con decorrenza degli istituti economici dal 1 gennaio 2023 e la ripartizione del fondo risorse decentrate per l'anno 2023.

Il CCI si compone di 52 articoli, suddiviso in 9 titoli, ed un allegato:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO

TITOLO V – LE RISORSE DECENTRATE

TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO

TITOLO VII - SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

TITOLO VIII - ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

TITOLO IX - NORME FINALI

ALLEGATO 1 - Nuova classificazione del personale a seguito del CCNL 16/11/2022

Il CCI si applica dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva e per il triennio successivo (2023-2025). Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.

Alla scadenza il CCI si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata ovvero a mezzo PEC, di norma almeno 3 mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

L'attribuzione della progressione economica all'interno delle aree avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure, come concordato dalle parti.

Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale).

Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento il CCI prevede i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;



## CITTÀ DI MANFREDONIA

### 1° Settore "Gestione Risorse Umane"

h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;

i) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;

j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Il contratto definisce modalità e criteri da impiegare nelle procedure selettive di area, attivabili annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate, per l'attribuzione di differenziali stipendiali.

Le **progressioni economiche** sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, ovvero non superiore complessivamente al 50%. Le risorse assegnate complessivamente sono tendenzialmente destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna area

La progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente. Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 200 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato: valutazione performance biennio precedente 100, esperienza professionale 100.

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E. all'interno dell'area di appartenenza sono la valutazione della performance del biennio precedente e l'esperienza professionale. Segue la formazione della graduatoria con criteri di priorità.

Le risorse destinate annualmente alla **performance organizzativa** vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PIAO, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.

Ai sensi dell'art. 81, comma 4, del CCNL 16.11.2022 si prevede di correlare l'effettiva erogazione delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate - costituzione), per una quota pari al 20 %, al raggiungimento di uno o più obiettivi individuati nel PIAO, riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

Le risorse destinate alla **performance individuale** vengono erogate secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di marzo nell'anno in cui viene effettuata la valutazione.

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al presente articolo, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente

Il fondo destinato alla performance individuale viene suddiviso tra i dipendenti applicando un'apposita formula.

L'attribuzione dell'**indennità per specifiche responsabilità** è riconosciuta ed attestata dal Dirigente in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

a) al personale dell'area degli operatori è previsto un importo compreso tra un minimo di € 350,00 ad un massimo di € 700,00;

b) al personale dell'area degli operatori esperti è previsto un importo compreso tra un minimo di € 800,00 ad un massimo di € 1.200,00;

c) al personale dell'area degli istruttori è previsto un importo compreso tra un minimo di € 1.000,00 ed un massimo di € 1.600,00;

d) al personale dell'area di funzionari ed EQ è previsto un importo compreso tra un minimo di € 1.500,00 ad un massimo di € 2.000,00.



## CITTÀ DI MANFREDONIA

### 1° Settore "Gestione Risorse Umane"

- e) al personale rivestente la qualifica di ufficiale di stato civile, ufficiale di anagrafe, ufficiale elettorale e ufficiale giudiziario (messo notificatore) compete una indennità per specifica responsabilità ammontante ad € 700,00 annui.

L'**indennità di funzioni** prevista all'art. 97 del CCNL 16/11/2022 viene erogata al personale del corpo di polizia locale inquadrato nell'area degli istruttori e nell'area dei funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito ed è attribuita sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità.

Al personale dell'*area degli istruttori* l'indennità verrà corrisposta dal dirigente come di seguito riportato: agente € 1.000,00; assistente € 1.250,00; ispettore € 1.500,00;

Al personale dell'*area dei funzionari e EQ* l'indennità verrà corrisposta come di seguito riportato: commissario € 1.500,00; commissario capo € 1.750,00; commissario superiore € 2.000,00.

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza compete una **indennità giornaliera**, il cui importo è determinato in € 5,00.

I **proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie** riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato per:

- finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;
- erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
- erogazione dei contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.

Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera della giunta comunale, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

Per gli **incentivi** per le **funzioni tecniche** e per il **personale dell'ufficio tributi** per recupero evasione IMU e TARI si rimanda ad apposita regolamentazione dell'Ente in corso di definizione, rinviando alle relazioni sindacali eventualmente previste.

Agli **avvocati** dipendente dell'Ente sono riconosciuti i compensi previsti dal legislatore sulla base dei principi dettati dalla normativa e dal regolamento adottato dall'Ente con deliberazione della Commissione Straordinaria, con i poteri della G.C. n. 154/2021, e ssmmii.

Per i rapporti di lavoro a **tempo parziale** si prevede l'elevazione del contingente legate alla particolare esigenza di stabilizzazione delle fasce precarie di lavoratori socialmente utili nel Comune di Manfredonia.

La **reperibilità** è disposta dall'Ente sulla base dei principi dettati dalla normativa, dal CCNL e dal Regolamento adottato con deliberazione di G.C. n. 178 del 04/07/2013.

Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 15 volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

L'istituto della reperibilità può essere attivato solo per esigenze straordinarie e legate ad emergenze o pubblica incolumità e non può in nessun caso attenersi a compiti o esercizio di funzioni che possono essere programmati durante l'orario istituzionale di servizio.

**Altri temi.** Il contratto inoltre riprende quanto già stabilito e applicato in base a regolamenti o protocolli d'intesa in merito a:

- formazione



## CITTÀ DI MANFREDONIA

1° Settore "Gestione Risorse Umane"

- salute e sicurezza
- welfare integrativo
- innovazioni tecnologiche
- servizi minimi essenziali

### **B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione**

<b>FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2023</b>		
FONDO RISORSE DECENTRATE UTILIZZO - ANNO 2023 (Art.80 CCNL 16-11-22)		
Art. 80		<b>IMPORTO</b>
Il fondo costituito ai sensi dell' art. 67 al netto delle risorse destinate alle P.O: è utilizzato come segue:		1.348.000,00
<b>NON CONTRATTABILI</b>		
PEO (ANNO 2022) al 31/12/2022		280.000,00
Indennità di Comparto art.33c.4 lett.b, c ccnl 22/01/04		58.000,00
Indennità ex 8 <sup>a</sup> q.f. - art.37 c.4 ccnl 6/7/95		6.197,00
<b>TOTALE</b>		<b>344.197,00</b>
<b>Importi previsti da disposizioni di legge</b>		
Art. 80 c. 2 lett.g - incentivi codice appalti		104.974,00
Art. 80 c.2 lett. g - avvocatura		174.528,00
Art. 80 c.2 lett. g - Quote trasferite Agenz.Coes. Territ.		4.000,00
Art. 80 c. 2 lett. g Compensi Istat		
Art. 80 c. 2 lett. h - Messi Notificatori		1.512,00
<b>TOTALE</b>		<b>285.014,00</b>
<b>DA CONTRATTARE</b>		
Premi correlati alla performance organizzativa - Art.80 c.2 lett. a		191.653,00
* Premi correlati alla performance individuale - Art. 80 c.2 lett. b		82.136,00
Indennità condizioni di lavoro di cui all' art.70-bis - art. 80 c. 2 lett. c - CCNL 16-11-22		5.000,00
Indennità di turno reperibilità art. 80 c.2 lett. d		225.000,00
** Indennità per specifiche responsabilità art. 80 c. 2 lett. e - come disciplinato dall'art. 84 CCNL 16-11-22		160.000,00
Differenziali Stipendiali anno 2023 - Art. 80 c.2 lett. j		55.000,00
<b>TOTALE</b>		<b>718.789,00</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>		<b>1.348.000,00</b>
Risorse destinate nel 2017 per le P.O.		8.104,00
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>		<b>1.356.104,00</b>
* di cui € 1.012,00 riservato al personale trasferito per trasferimento funzioni ed € 2.000,00 personale PNRR		
** di cui € 2.450,00 riservato al personale trasferito per trasferimento funzioni ed € 2.000,00 personale PNRR		

### **C) effetti abrogativi impliciti**

Gli effetti abrogativi impliciti, a partire dalla data di decorrenza prevista nel contratto, riguarda le materie disciplinate dal contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente sottoscritto il 27/12/2019.

Le disposizioni contrattuali non disapplicate o sostituite in forza dei precedenti CCI di questo Ente, continuano a trovare applicazione, ove non espressamente disapplicate o sostituite, dalle norme del nuovo CCI.



## CITTÀ DI MANFREDONIA

1° Settore "Gestione Risorse Umane"

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

L'erogazione dei premi incentivanti è prevista in coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (D. Lgs. 150/2009), le norme del contratto nazionale ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa ed avviene secondo il sistema di valutazione della performance vigente a condizione che si accerti il conseguimento degli obiettivi, risultanti dalla relazione delle performance. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale avverrà secondo i criteri stabiliti nella deliberazione di Giunta comunale n. 121 del 08/05/2015.

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

Le progressioni economiche saranno attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

L'attribuzione della progressione all'interno delle aree avviene attraverso la predisposizione di graduatorie relative a ciascuna posizione economica all'interno delle aree, che tengano conto delle risultanze della valutazione della performance del biennio e l'esperienza professionale, applicando i punteggi indicati all'art. 15.

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

I risultati attesi dalla sottoscrizione 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 detto CCI 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  
del Servizio "gestione risorse umane"  
*f.to* dott.ssa Maricarmen DISTANTE