

# CITTÀ DI MANFREDONIA

1° Settore - Servizio "Gestione delle Risorse Umane"

## **Contratto Collettivo Integrativo personale non dirigente Utilizzo risorse decentrate anno 2024**

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 sottoscritto il 20/12/2023 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023 - 2025.

In data 23.12.2024 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 2024, di cui alla determinazione dirigenziale n. 1757 del 19/10/2024;

Con verbale n. 143 del 17/12/2024 il Collegio dei revisori dei conti, nel certificare la pre-intesa sottoscritta il 12/12/2024 ai sensi dell'art. 40/bis, comma 1, del D. Lgs. 165/2001 e dell'art. 79, comma 1, del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, ha ritenuto di dover rideterminare le unità beneficiarie dei differenziali stipendiali 2024 nei limiti del 50% del tetto previsto dalla vigente normativa;

Con deliberazione n. 86 del 20/12/2024 la 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 con la precisazione che il numero delle unità beneficiarie dei differenziali stipendiali 2024 sarebbe dovuto essere rideterminato in 36.

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**

<b>Data di sottoscrizione</b>	23/12/2024	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	01.01.2024/31.12.2024	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <ul style="list-style-type: none"><li>• Segretario Generale</li><li>• Dirigente dei Settori I e IV;</li></ul> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <ul style="list-style-type: none"><li>• RSU, FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA</li></ul> Firmatarie della ipotesi: RSU e CGIL territoriale.	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale del comparto "funzioni locali"	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Utilizzo delle risorse decentrate anno 2024	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>SI</b>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <b>rideterminare le unità beneficiarie dei differenziali stipendiali 2024 nei limiti del 50% del tetto previsto dalla vigente normativa</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <b>Si, con deliberazione del Commissario straordinario, con i poteri della giunta comunale, n. 37 del 15/04/2024 è stato approvato il piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026 (PIAO), al cui interno sono indicati, in un'apposita sezione, gli obiettivi di performance.</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, con deliberazione del Commissario straordinario, con i poteri della giunta comunale, n. 37 del 15/04/2024 è stato approvato il piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026 (PIAO), al cui interno sono indicati, in un'apposita sezione, gli obiettivi di trasparenza.</b>
		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)? <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. La relazione dello stato di attuazione delle performance non è stata ancora redatta per mancanza della valutazione dei dirigenti da parte del NIV.</b>	
<b>Eventuali osservazioni =====</b>		

# 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 16.11.2022 – personale del comparto funzioni locali, ed in base al Contratto Collettivo Integrativo (CCI) sottoscritto in data sottoscritto il 20/12/2023, le delegazioni di parte datoriale e quella di parte sindacale hanno approvato l'utilizzo del fondo per le risorse decentrate – anno 2024 - per il personale non dirigente del Comune di Manfredonia, come segue:

- somme non contrattabili: € 381.197,00;
- somme non contrattabili previste da disposizioni di legge: € 225.819,58;
- somme da contrattare: € 402.862,00, di cui € 140.992,00 per premi correlati alla performance organizzativa, € 61.870,00 per premi correlati alla performance individuale, € 160.000,00 per indennità per specifiche responsabilità ed € 40.000,00 per differenziali stipendiali anno 2024;

### **B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Le Parti hanno deciso:

- ▲ di destinare la parte residua del fondo non vincolata (pari ad € 402.862,00) ai vari istituti contrattuali, ripartiti come segue:

Premi correlati alla performance organizzativa - Art.80 c.2 lett. a	€ 140.992,00
Premi correlati alla performance individuale - Art. 80 c.2 lett. b	€ 61.870,00
Indennità per specifiche responsabilità art. 80 c. 2 lett. e - come disciplinato dall'art. 84 CCNL 16-11-22 e Indennità di Funzione art. 97 CCNL 16-11-22	€ 160.000,00
Differenziali Stipendiali anno 2024 - Art. 80 c.2 lett. j	€ 40.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 402.862,00</b>

- ▲ per la performance organizzativa si è tenuto presente quanto stabilito all'art. 29, co. 3 del CCI 2023-2025 ("Ai sensi dell'art. 81, comma 4, del CCNL 16.11.2022, le parti decidono 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").
- ▲ hanno approvato, secondo le indicazioni della Giunta comunale e del Collegio dei revisori dei conti, il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2024 per ciascuna Area contrattuale come definito nella seguente tabella:

Area	Misura lorda differenziale stipendiale CCNL	dipendenti aventi titolo	N. differenziali attribuibili 01/01/2024	Risorse necessarie
Area operatori	€ 550,00	1	1	€ 550,00
Area operatori esperti	€ 650,00	19	9	€ 5.850,00
Area Istruttori	€ 750,00	37	18	€ 13.500,00

# CITTÀ DI MANFREDONIA

1° Settore - Servizio "Gestione delle Risorse Umane"

Area Funzionari ed EQ	€ 1.600,00	16	8	€ 12.800,00
		<b>73</b>	<b>36</b>	<b>€ 32.700,00</b>

La maggior somma di € 40.000,00 per i differenziali stipendiali prevista nell'ipotesi di CCI rispetto ai € 34.100,00 sopra indicati è stata determinata – in via prudenziale - in quanto al momento della presente intesa non sono noti quali profili professionali potrebbero beneficiarne, tenuto conto che il CCI prevede una maggiorazione per alcuni di questi (es. personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento o personale iscritto ad ordini o albi professionali al quale, per l'esercizio delle mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale, l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali).

## **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 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 progressioni all'interno delle aree saranno riconosciute ad una quota limitata di dipendenti, secondo criteri selettivi previsti all'art. 15 del CCI 2023/2025.

## **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 conferma l'utilizzo delle risorse per il riconoscimento delle premialità connesse al raggiungimento degli obiettivi, Inoltre con il finanziamento delle specifiche responsabilità disciplinate dall'art. 33 del cci 2023-2025 si valorizza il personale dipendente a presidio delle funzioni di rilievo in assenza di una struttura di incarichi di Elevata qualificazione.

## **G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

=====

Il dirigente del Settore I

Tommaso Giordani  
