



Comune di Senigallia

Area Risorse Umane

MODIFICHE ACCORDO INTEGRATIVO 2023 – 2025 ED ACCORDO ECONOMICO 2024 DEL COMUNE DI SENIGALLIA RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO -FINANZIARIA

Art.8 comma 7 CCNL 16/11/2022 e art.40, comma 3 sexies D. Lgs. 30/03/2001, n.165

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	Preintesa: 19/12/2024
Periodo temporale di vigenza	2024
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica:</p> <p>Conti Claudia – Segretario Generale - presidente</p> <p>Lucia Carotti – Responsabile Area 7 Risorse umane – componente</p> <p>Andrea Marcantoni - Responsabile Area 12 Finanze/tributi/economato - componente</p> <p>Parte Sindacale:</p> <p>Organizzazioni sindacali:</p> <p>CGIL – fp/Enti Locali – Barbara Blasi</p> <p>CISL-fp/Enti Locali – Salvatore Gianluca Sena</p> <p>UIL – fp/Enti Locali – Stefano Grilli</p> <p>Rappresentanza Sindacale Unitaria:</p> <p>Stefano Bartolucci</p> <p>Enzo Mariani</p> <p>Francesco Calcina</p> <p>Daniela Giuliani</p> <p>Massimiliano Frulla</p> <p>Manuela Mancinelli</p> <p>Nico Mariani</p> <p>Perini Fausto</p> <p>Perini Rossella</p> <p>Riccardo Rago</p> <p>Simonetta Romagnoli</p> <p>Sonia Santini</p>

Soggetti destinatari	Personale comparto Comune di Senigallia
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>PARTE NORMATIVA:</p> <p>Modifica seguenti articoli del CCI 2023 – 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> - art. 9 Criteri generali progressioni economiche all'interno delle aree; - art.11 Particolari condizioni di lavoro – valori e criteri - art.12 Specifiche responsabilità - art.15 Indennità di funzione - Allegato B relativo alle Specifiche responsabilità <p>PARTE ECONOMICA:</p> <p>ripartizione risorse fondo decentrate 2024</p>
Rispetto dell'iter procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	
<p>Intervento dell'organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa</p>	<p>La certificazione sui profili della compatibilità economico-finanziaria e la normativa di competenza dei Revisori dei Conti, è allegata alla presente relazione.</p>
<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Si – con deliberazione di Giunta n. 43 del 7/3/2024 (approvazione anticipata della corrispondente sezione del P.I.A.O.)</p>
	<p>È stato adottato il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione previsto dall'art.10 d.lgs.33/2013?</p> <p>Si – è stato approvato quale sezione del P.I.A.O. con deliberazione di Giunta Comunale n. 78 del 15/4/2024</p>

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 10 d.lgs.33/2013?</p> <p>L'obbligo è assolto con la pubblicazione nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente.</p>
		<p>La Relazione della Performance è validata dall'Organismo di valutazione, ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.</p> <p>L'Organismo di valutazione ha validato la relazione sulla performance, approvata con Deliberazione di Giunta n.137 del 25/06/2024.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

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 integrativo

Il Contratto integrativo è costituito da n.5 articoli, e comprende, oltre la modifica di alcuni articoli del contratto normativo 2023 – 2025 (stipulato il 29/12/2023), anche l'accordo economico annuale concernente la ripartizione de Fondo risorse decentrate anno 2023.

Riguardo **l'ambito soggettivo** di applicazione, il CCI si applica a tutti i dipendenti del Comune di Senigallia, indipendentemente dalla tipologia contrattuale (tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e a tempo parziale), ivi inclusi i dipendenti comandati o distaccati

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Si rinvia al Modulo II della Relazione Tecnico Finanziaria

C) effetti abrogativi impliciti

Non si rilevano effetti abrogativi impliciti.

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

L'ipotesi di contratto integrativo non contiene nuove disposizioni afferenti la meritocrazia e la premialità. Pertanto continuano ad applicarsi le disposizioni contenute nel contratto normativo 2023 – 2025. Si conferma quanto attestato nella Relazione illustrativa all'ipotesi di tale contratto, di seguito riportato: *“L'erogazione del premio prevista dal Contratto integrativo è coerente con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità (Titolo III del decreto legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile). L'incentivo è corrisposto in relazione agli esiti della valutazione della performance individuale ed organizzativa secondo il sistema di valutazione vigente, previo accertamento del conseguimento degli obiettivi previsti dagli atti di programmazione dell'Ente, da parte dell'Organismo di Valutazione, che ne dà atto nella Relazione sulla performance, validata dal medesimo Organismo. La valutazione individuale del personale non titolare di incarico di Elevata Qualificazione è effettuata dal Responsabile della struttura di appartenenza incaricato di EQ. La valutazione individuale*

del personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione è effettuata dal Sindaco su proposta dell'Organismo di valutazione."

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

L'art. 16 del CCNL sottoscritto il 16.11.2022 richiama l'art. 52 comma 1 bis del D.lgs. n. 165/2001 s.m.i. per cui "Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione a avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito".

Il richiamo al principio di selettività rimanda all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 150/2009 che costituisce disposizione precettiva per la regolamentazione e l'attribuzione delle progressioni economiche ai lavoratori del pubblico impiego. In particolare, il criterio della selettività è configurabile sia in senso soggettivo (valutazione dei comportamenti e dei risultati), sia in senso oggettivo sia in senso oggettivo (attribuzione, comunque, della progressione ad una quota limitata di dipendenti).

Per essere selettiva vale il principio da anni codificato da Ragioneria Generale dello Stato, Dipartimento Funzione Pubblica ed Aran per il quale possono accedere al beneficio economico derivante dall'attribuzione del differenziale economico derivante dall'attribuzione del differenziale economico di professionalità non più della metà degli aventi diritto.

La selettività delle progressioni economiche all'interno dell'area è garantita dalla previsione di apposita selezione condotta sulla base dei criteri definiti nel CCNL e integrati dall'accordo in esame e successiva formazione di graduatoria avente validità annuale.

Ciò esclude un'attribuzione automatica e generalizzata.

Con riferimento ai requisiti generali di accesso alla selezione, nel rispetto delle disposizioni contemplate nel vigente CCNL del 16.11.2022, l'accordo prevede che siano ammessi alla selezione i dipendenti che non abbiano beneficiato negli ultimi due anni di alcuna progressione economica orizzontale. Il requisito deve essere posseduto alla data del 1° gennaio dell'anno solare al quale si riferisce la progressione economica all'interno delle aree. Inoltre, al fine di incentivare il corretto comportamento, sia personale che professionale che il dipendente è tenuto ad osservare all'interno di un'organizzazione aziendale, il CCNL prevede di escludere dalla selezione il personale al quale, nell'ultimo biennio, sia stata comminata una sanzione disciplinare superiore alla multa.

Per quanto riguarda i requisiti specifici che saranno presi in considerazione per la formazione della graduatoria finale per le progressioni economiche all'interno delle aree, le Parti hanno stabilito di attribuire alla media delle ultime tre valutazioni individuali una quota del punteggio totale pari al 60%, all'esperienza professionale maturata una quota pari al 40%.

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

I criteri e le conseguenti azioni individuati dall'accordo ai fini dell'attribuzione selettiva delle progressioni economiche all'interno delle aree sono coerenti con il Piano della Performance confluito all'interno del Piano integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2024/2026, approvato con DGC n. 78 del 15/04/2024.

RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

Modulo 1 – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Modulo non pertinente alla presente ipotesi di accordo; i dati sono stati inseriti nella Relazione tecnico – finanziaria per la certificazione del Fondo risorse decentrate anno 2024, trasmessa con nota n.68818 del 12/12/2024 – certificazione del Collegio con verbale n.114 del 12/12/2024.

Modulo 2 – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

SEZIONE I - DESTINAZIONI NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA O COMUNQUE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE - (risorse utilizzate/da utilizzare in corso d'anno per istituti regolati da CCNL e CCI stipulati in precedenza ed ultrattivi fino alla stipula del nuovo integrativo, oggetto della presente relazione, ai sensi dell'art.8, comma 8 CCNL 16/11/2022):

FONDO RISORSE DECENTRATE 2024 - UTILIZZO		
PROGRESSIONI ORIZZONTALI - art.16 CCNL 21/05/2018		410.790,58
INDENNITA' DI COMPARTO - art. 33, comma 4, lettere b) e c) CCNL 22/01/2024		128.439,57
IND.EX 8 QF		774,72
TURNO, REP, MAGG.		160.682,70
TURNO		
REPERIBILITA'		
MAGGIORAZIONE ORARIA		
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL-2022		14.676,00
disagio		
rischio		
MANEGGIO VALORI		15.375,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA' ART.84 CCNL 16/11/2022		67.000,00
INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO PL - ART. 100 CCNL 16/11/2022		22.128,00
INDENNITA' DI FUNZIONE PL - ART. 97 CCNL 16/11/2022		12.941,74
COMPENSI PREVISTI DA SPEC DISPOSIZIONI DI LEGGE		161.317,02
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE		109.304,71
ISTAT		6.046,86
INCENTIVI PER RECUPERO EVASIONE IMU TARI (ART.1 COMMA1091 LEGGE 145/2018)		32.938,45
AVVOCATURA		13.027,00
INCENTIVI MONETARI OBIETTIVI POTENZIAMENTO SICUREZZA URBANA E STRADALE PL ART.56 QUATER COMMA 1 LETT.C		19.484,38
COMPENSI PER COLLABORAZIONE CELEBRAZIONE MATRIMONI FINANZIATI DA INTROITI DA PRIVATI PER UTILIZZO SALE COMUNALI (ART. 67, C.3 CCNL 16/11/2022)		4.000,00
COMPENSI MESSI NOTIFICATORI		731,12
TOTALE UTILIZZO		1.018.340,83
RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		316.666,74
PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELL'AREA 01/01/2024- ART.14 CCNL 16/11/2022		67.700,00
PREMI PERFORMANCE 2024 - ART.80, COMMA 2, LETT.A E B CCNL 16/11/2022";		248.966,74

SEZIONE II - DESTINAZIONI DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

€ **316.666,74** (risorse residue del Fondo destinabili ai premi di performance individuale e organizzativa e alle progressioni economiche all'interno delle aree)

SEZIONE III - (EVENTUALI) DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE

Voce non presente

SEZIONE IV - SINTESI DELLA DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto (risorse utilizzate/da utilizzare per istituti regolati da CCNL e CCI stipulati in precedenza ed ultrattivi fino alla stipula del nuovo integrativo ai sensi dell'art.8, comma 8 CCNL 16/11/2022)	1.018.340,83

Risorse residue del Fondo destinate alle progressioni economiche all'interno dell'area e ai premi di performance individuale e organizzativa	316.666,74
Totale	1.335.007,57 €

Quadratura Modulo I (entrate del Fondo) con Modulo II (Uscite del Fondo):

Totale Entrate da Modulo I della Relazione per certificazione Fondo dell'12/12/2024 e allegata determina di costituzione 1790/2024 – verbale Collegio Revisori n.114 del 12/12/2024: **1.335.007,57 (totale fondo 1.468.040,47 - importo distaccato per fondo Unione dei comuni Le terre della marca senone 133.032,90)**

Totale Uscite da Modulo II: **1.335.007,57**

SEZIONE V - DESTINAZIONI TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO

Voce non presente

Modulo 3 – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Modulo non pertinente alla presente ipotesi di accordo; i dati sono stati inseriti nella Relazione tecnico – finanziaria per la certificazione del Fondo anno 2024, trasmessa con nota n. 68818 del 12/12/2024- certificazione del Collegio con verbale n.114 del 12/12/2024.

Modulo 4 – Compatibilità economico – finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Modulo non pertinente alla presente ipotesi di accordo; i dati sono stati inseriti nella Relazione tecnico – finanziaria per la certificazione del Fondo risorse decentrate anno 2024, trasmessa con nota n.68818 del 12/12/2024 – certificazione del Collegio con verbale n.114 del 12/12/2024.

Senigallia, 19 dicembre 2024

La responsabile Area 7 “Risorse Umane”
Incaricata di Elevata qualificazione
Lucia Carotti