

COMUNE DI LECCE

***Schema di Relazione Illustrativa e Tecnico-Finanziaria al
Contratto Decentrato Integrativo
Parte Normativa Anno 2023 -2025
Parte Economica dall'anno 2024
(Art.40 c. 3-sexies DLGS n. 165/2001)***

PARTE I: La Relazione Illustrativa**Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione	Pre-Intesa sottoscritta in data 04/12/2023 Contratto Decentrato Integrativo Parte Normativa 2023 – 2025 e Parte Economica 2024
Periodo temporale di vigenza	A partire dal 01.01.2024 sino al 31/12/2025 <u>ad eccezione</u> degli istituti di cui agli artt. 9-10-13 che avranno decorrenza dal 01/01/2023
Composizione della delegazione trattante	<p>1. PartePubblica (ruoli/qualifiche/ricoperti):</p> <p>- Presidente: Arch. Fernando BONOCUORE: Dirigente Settore Risorse Umane</p> <p>- Componenti:</p> <ul style="list-style-type: none">• Dott. Maurizio FRUGIS - Dirigente del Settore Attività Economico Finanziarie• Dott. Salvatore LAUDISA - Dirigente del Settore Attività produttive e Sistemi Informativi <p>2. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</p> <p>- Rappresentanza Sindacale Unitaria (composta da n. 12 componenti)</p> <p>Presidente RSU: Russano Massimo Arnesano Alessandra Brunetti Renato Costantini Lara Di Donfrancesco Matteo Errico Andrea Fracasso Luisa Mazzotta Angelo Pareo Ruggero Personè Fausto Renisi Claudio Viterbo Giuseppe</p> <p>- Organizzazioni sindacali Territoriali</p> <ul style="list-style-type: none">• C.G.I.L. FP;• C.I.S.L. – FP;• U.I.L. FLP;• CSA Regioni e Autonomie Locali; <p>3. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none">•C.G.I.L. FP;•C.S.I.L.- FPS;•U.I.L. – FLP;•CSA Regioni e Autonomie Locali;

Soggetti destinatari		Personale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, non dirigente del comparto Funzioni Locali .
Materie trattate dal contratto integrativo parte normativa (descrizione sintetica)		Disposizioni generali, criteri per l'attribuzione del trattamento economico del personale, istituti correlati al rapporto di lavoro
Materie trattate dal contratto integrativo parte economica (descrizione sintetica)		Definizione delle indennità varie, dei costi derivanti dalla possibilità di definizione di procedure per le progressioni economiche all'interno delle Aree, delle somme necessarie per la corresponsione degli istituti stipendiali afferenti al Fondo e della ripartizione del Fondo Risorse Decentrate
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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? No, essendo la presente relazione riferita alla pre-intesa è, quindi, propedeutica al parere dell'organo interno. In fase di sottoscrizione definitiva dell'accordo verrà inserita la certificazione del predetto organo acquisita sulla presente relazione.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli=====
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs.33/2013 del d.lgs. 150/2009? Ai sensi 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza risulta inserito come specifica sezione del PIAO. Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 89/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2023/2025 .
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? L'art. 11 è stato abrogato e sostituito dal D.Lgs. n. 33/2013. Tutti gli obblighi di pubblicazione vengono regolarmente rispettati con l'inserimento dei relativi dati nella sezione "Amministrazione Trasparente"
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Il Nucleo di Valutazione redige annualmente le rilevazioni finali sul raggiungimento degli obiettivi previsti nel PIAO.
Eventuali osservazioni: Nessuna		

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 DECENTRATO INTEGRATIVO.

In data 04/12/2023 le Delegazioni di Parte Pubblica e di Parte Sindacale, nel rispetto di quanto stabilito dal CCNL per il comparto Regioni – Enti Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, e di tutte le altre disposizioni normative relative alle materie trattate, hanno siglato la presente Preintesa per il rinnovo del Contratto Decentrato Integrativo– Parte Normativa Comune di Lecce.

L'ipotesi di accordo stipulata è composta da **8 Titoli e 54 Articoli**.

Il titolo I (articoli 1-2-3) riguarda le disposizioni generali.

Illustra, in particolare: il quadro normativo e contrattuale, l'ambito di applicazione, la durata, la decorrenza e la disciplina transitoria. Il presente CDI ha validità triennale per la parte giuridica e annuale per la parte economica. Tale durata è fissata in considerazione della durata dei contratti collettivi nazionali di lavoro prevista dalla normativa, introdotta dal D. Lgs. n.150/2009 come modificato del D. Lgs. n.165/2001, nonché tenendo conto di quanto stabilito dal CCNL 2019-2021. Gli effetti decorrono dal 01.01.2024 e sino al 31 dicembre 2025, fatte salve eventuali modifiche, anche parziali, che si rendano necessarie per motivate esigenze o per nuove disposizioni contrattuali nazionali, e ad eccezione degli istituti di cui agli artt: 9-10-13 i cui effetti avranno decorrenza dal 01/01/2023

Il titolo II (articoli da 4 al 8) riguarda il sistema delle Relazioni Sindacali, prevede indicazioni circa le clausole di raffreddamento, gli atti unilaterali e l'interpretazione autentica dei contratti decentrati. Riconferma il diritto all'assemblea e di affissione

Il titolo III (articoli da 9 al 15) disciplina nello specifico: le modalità e i criteri da impiegare nelle procedure selettive di Area, attivabili annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate, per l'attribuzione dei differenziali stipendiali e, individuati i requisiti per prendere parte alla procedura selettiva, definisce la formazione delle graduatorie.

Disciplina, altresì, i criteri e le modalità per l'attribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione e per la valutazione dei dipendenti titolari dei predetti incarichi

Il titolo IV (articoli da 16 al 29) riguarda le disposizioni applicabili ai diversi rapporti di lavoro.

In particolare individua le misure riguardanti:

- la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro,
- il servizio mensa sostitutivo-buoni pasto
- la formazione e l'aggiornamento del personale
- l'individuazione della flessibilità oraria, introducendo una flessibilità, in entrata di 90 minuti, ed in uscita di 60 minuti, con facoltà del dipendente di fruirne nell'ambito della medesima giornata, tenuto conto dell'ordinario orario di lavoro.
- le turnazioni, ponendo maggiore attenzione anche alle diverse situazioni personali e familiari dei dipendenti, soprattutto con riguardo ai turni notturni
- la fruizione delle ferie e dei riposi solidali
- la trasferta e la previdenza complementare
- Lavoro a distanza (agile e da remoto), per la cui regolamentazione e definizione: dei criteri generali, delle modalità attuative, dei processi e delle attività di lavoro, delle priorità per

l'accesso, si rinvia agli esiti del confronto sindacale. Le Parti si impegnano, a riguardo, ad aprire il tavolo del confronto entro e non oltre 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto decentrato

Il titolo V (articolo 30) riguarda le disposizioni relative alle tipologie di lavoro flessibile in particolare riferimento al lavoro parziale

Il titolo VI (articoli da 31 al 38) riguarda la disciplina di servizi speciali:

- quelli educativi scolastici
- quelli svolti dal personale iscritto ad ordini e albi professionali
- quelli di Polizia Locale, stabilendo, nello specifico, i criteri:
 - a) per il riconoscimento dell'indennità di servizio esterno al personale della Polizia Locale che rende tale prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in via continuativa, riconoscendola per le giornate di effettivo svolgimento del servizio stesso, e individuando, in funzione dei fattori di disagio/rischio, i requisiti per il riconoscimento e le modalità di erogazione;
 - b) per il riconoscimento dell'indennità di funzione al personale della Polizia Locale incaricato di attività che comportino l'esercizio di funzioni di responsabilità, attribuite con provvedimento formale del Comandante;
 - c) per il riconoscimento del differenziale stipendiale per gli addetti a funzioni di coordinamento
 - d) le prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato;
 - e) disciplina dell'utilizzo dei proventi delle violazioni del CdS destinandolo per finalità di supporto a misure di assistenza e di previdenza per il personale di Polizia Locale e per il finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187, nei limiti previsti dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017;
 - f) disciplina dell'orario di servizio e della turnazione

Il titolo VII (articoli da 39 al 52) è riferito al trattamento economico di tutto il personale. Il Capo I disciplina il lavoro straordinario e l'istituto della banca delle ore. Al Capo II sono inseriti i criteri generali per l'attribuzione, ripartizione e destinazione delle risorse, precisando le modalità di quantificazione delle stesse e gli strumenti per la premialità. Disciplina i criteri, i valori e le procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle diverse indennità (disagio/rischio/maneggio valori/specifiche responsabilità). E' contemplata la disciplina dei compensi stabiliti da specifiche disposizioni di legge, per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e al relativo premio individuale, che verrà finalizzato alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi e che verranno corrisposti a consuntivo, di seguito al completamento del processo di valutazione effettuato sulla base del sistema di valutazione e misurazione della performance aggiornato al d.lgs. n. 74/2017 adottato dall'Ente. Viene, altresì, previsto l'incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza nei corsi di formazione

Al titolo VIII sono inserite le disposizioni finali e di salvaguardia

B) MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Il CCDI oggetto della PRE-INTESA sottoscritta in data 04 dicembre 2023 comporta la previsione di incremento della misura per la remunerazione di alcune indennità stimate nella seguente misura:

ISTITUTO	MAGGIOR COSTO
Indennità di funzione per il personale della polizia locale (art. 32 del CCDI) e indennità per attribuzione specifiche responsabilità (art. 44 del CCDI)	160.000,00
Indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale (art. 33 del CCDI)	30.000,00
Differenziale stipendiale maggiorato per il personale della polizia locale addetto a funzioni di coordinamento (art. 34 del CCDI)	7.000,00
Progressione economica per il personale iscritto ad ordini o albi professionali (art. 38 del CCDI)	5.000,00
Indennità per condizioni di lavoro relative a rischio, disagio e maneggio valori – agente contabile (art. 46 del CCDI)	15.000,00
Incremento complessivo	217.000,00

All'aumento dei costi relative agli incrementi di indennità esposti nel prospetto suindicato occorre aggiungere il potenziale incremento dei costi derivanti dalla possibilità di definizione di procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 9 del CCDI) e art. 14 del CCNL del 16/11/2022 che, in funzione della attuale costituzione del personale dell'Ente, può essere stimato in € 182.000,00.

Pertanto l'impatto complessivo del nuovo CCDI sulle risorse del Fondo risorse decentrate è complessivamente stimabile in € 399.000,00.

Tale importo va messo in correlazione con le risorse presenti nel Fondo risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2023, in fase di approvazione, che è costituito da complessivi € 3.316.143,44 di cui € 2.264.269,80 quali risorse aventi carattere di certezza e stabilità, € 1.051.873,64 quali risorse eventuali e variabili.

Considerando inoltre le somme necessarie per la corresponsione degli istituti stipendiali afferenti al Fondo, considerando anche le richieste pervenute in attesa di essere approvate dalla delegazione trattante circa l'utilizzo delle risorse disponibili, nel 2023 le risorse utilizzabili sono pari ad € 806.607,46 sulle risorse fisse ed € 333.064,91 sulle risorse variabili per complessivi € 1.139.672,37 come riportato ne prospetto che segue dal quale si evince la capacità del fondo di assorbire l'incremento dei costi derivanti dall'applicazione del CCDI in esame comportando conseguentemente una contrazione delle risorse che potranno essere destinate alla produttività collettiva del personale dipendente.

UTILIZZO DEL FONDO ANNO 2023	Fondo Risorse decentrate	SOMME DA LIQUIDARE con indennità richieste	Risorse Disponibili
TOTALE RISORSE FISSE	2.264.269,80	1.457.662,34	806.607,46
TOTALE RISORSE VARIABILI	1.051.873,64	718.808,73	333.064,91
Risorse disponibili per contrattazione 2023	3.316.143,44	2.176.471,07	1.139.672,37

C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI:

Il presente contratto decentrato ha valenza a partire dalla data di sottoscrizione definitiva e sino al 31.12.2025, per la parte giuridica ed annuale per la parte economica con effetti abrogativi sul precedente CDI e ss.mm.ii.

D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA'

Il presente CDI si rifà al sistema di valutazione della performance in vigore nell'Ente

E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITA' DELLE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE

A riguardo si rinvia integralmente a quanto previsto dagli artt. 9 e 10 della presente ipotesi di CDI

F) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI IN RELAZIONE ALL'UTILIZZO DEL FONDO ED ALL'EROGAZIONE DELLE RISORSE PREMIALI.

Nel Regolamento Comunale sul Sistema per la Valutazione e Premialità della Performance Individuale dell'Ente viene recepita la disciplina di principio prevista dal D. Lgs. 150/2009, approvando il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

a) definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi e dei rispettivi indicatori;

b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

c) monitoraggio in corso d'esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

d) misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;

e) utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione e del merito;

f) criteri di valutazione delle Elevate Qualificazioni

g) criteri di valutazione del personale non destinatario di incarico E.Q.

h) disciplina del sistema premiante

i) Nucleo di Valutazione

l) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

All'interno dell'Ente il ciclo di gestione delle performance si sviluppa coerentemente con i contenuti ed i tempi della programmazione finanziaria e del bilancio risultando così strutturato:

a) DUP – Documento Unico di Programmazione;

b) Piano Esecutivo di Gestione con allegato il piano dettagliato degli obiettivi;

c) rendiconto di gestione

d) relazione al rendiconto di gestione.

Il ciclo della performance è validato dal Nucleo di Valutazione.

Sulla base delle risultanze contenute nel Controllo di Gestione e nella Relazione allegata al Conto Consuntivo, delle relazioni presentate dai Responsabili di Settore e dai controlli a campione effettuati, il Nucleo di Valutazione è in grado di definire, a consuntivo, il grado di raggiungimento degli obiettivi, nel suo complesso e per singolo Settore, mentre, il Responsabile di Settore può provvedere alla valutazione di ciascun dipendente del proprio Settore.

IL PRESIDENTE DELEGAZIONE TRATTANTE
Arch. Fernando BONCUORE



