

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
AL CONTRATTO INTEGRATIVO**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO STIPULATO, AI SENSI DEL CCNL DEL 16/11/2022, IN DATA 11/11/2024 IN MERITO ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2024. CONTRATTO DECENTRATO PARTE ECONOMICA ANNO 2024.

PRESO ATTO:

Che con deliberazione del Comitato Esecutivo n. 51 del 29/07/2024 avente ad oggetto “Indirizzi per la contrattazione integrativa decentrata e per la costituzione del Fondo risorse decentrate per il miglioramento dell'efficienza e dei servizi anno 2024” nella quale sono stati individuati dal Comitato Esecutivo gli indirizzi da seguire nella costituzione del Fondo 2024 e nella contrattazione decentrata, relativa alla parte economica dell'anno 2024, seguendo le seguenti direttive:

- incremento delle risorse stanziare dagli enti ai sensi dell'art. 79 comma 1, lettera c) (incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica) ;
- incremento derivante dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001 dell'importo di €. 28.026,00 (secondo le disposizioni del Regolamento “Criteri per l'incentivazione del personale con le Risorse provenienti da economie da Piani di razionalizzazione e somme conto terzi, approvato con atto Deliberativo n. 69 del 21/10/2024);
- incremento - in relazione a quanto previsto e consentito dall'art. 79, comma 2, lett.b), del CCNL 16 novembre 2022 - dell'importo di €. 1.099,00, corrispondente all' 1,2% del monte salari 1997;
- incremento dello stanziamento addizionale di €. 386,68 corrispondente allo 0,22% del monte salari 2018, per la parte da destinare al Fondo risorse decentrate a tenore di quanto stabilito dall'art. 79, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022;
- integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 2019-2021, dei risparmi di spesa dell'anno precedente, pari a €. 2.006,00 e accertati a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999;
- seguire l'art. 68 in merito all'utilizzo del fondo;
- applicare l'art. 69, per quanto riguarda la maggiorazione del premio individuale, ad una limitata quota di dipendenti non superiore al 5%;
- prevedere progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2024 nei limiti delle risorse stabili;
- mantenere l'indennità condizioni di lavoro art 84-bis di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, in particolare quella riferita al maneggio valori e quella riferita ad attività con condizioni di disagio, dando applicazione all'istituto dell'indennità per particolari condizioni di lavoro attraverso una verifica puntuale delle singole posizioni lavorative in modo tale da prevederne la corresponsione solo in presenza di situazioni rientranti nella previsione del CCNL del 21/05/2018, tenendo conto dell'esperienza maturata con riferimento ai soppressi istituti dell'indennità di rischio, disagio valori, contenendo o cercando di evitare incrementi di spesa a tale titolo, anche con riferimento alle altre indennità già esistenti e confermate dal CCNL;
- con riferimento alle tematiche del welfare e del lavoro flessibile, tenuto conto che l'Ente applica già da tempo un'ampia flessibilità oraria nonché il ricorso alle modalità di lavoro agile (smart working), e della circoscritta realtà in cui lo stesso è collocato, valutare possibili attività volte all'incremento del benessere organizzativo e della coesione aziendale, senza creare nuovi o maggiori impieghi delle risorse decentrate.

- a) Che con determinazione del Direttore n. 296 del 23/10/2024 è stato costituito il Fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi anno 2024, pari ad un ammontare di € 69.457,08, così suddiviso:

RISORSE STABILI Euro 35.204,40

RISORSE VARIABILI Euro 37.252,68

DECURTAZIONE A FAVORE EQ Euro – 3.000,00

- b) Che con deliberazione del Comitato Esecutivo n. 80 del 07/11/2024 è stata recepita dall'Organo deliberante l'ipotesi di Contratto Collettivo decentrato parte economica 2024 ed è stata data autorizzazione alla sottoscrizione dello stesso.

- c) Che in data 11/11/2024 è stato firmato il Contratto Integrativo Decentrato parte economica 2024.

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		11/11/2024
Periodo temporale di vigenza		Parte economica 2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: - ARCH. VALERIO FIORAVANTI (Direttore) - ALESSANDRA GALLI (Resp. Servizio Finanziario, Personale e Bilancio). Parte Sindacale: - CGIL - CISL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL, CISL
Soggetti destinatari		TUTTI I DIPENDENTI DELL'ENTE
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2024 in applicazione del CCNL 16/11/2022; b) criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance; c) indennità condizioni di lavoro; d) indennità per specifiche responsabilità; e) differenziazione del premio individuale; f) progressioni economiche per l'anno 2024 g) decurtazione stabile del fondo a favore delle EQ
adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della	È stata acquisito il parere favorevole del Revisore dei Conti

	Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	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 per l’anno 2024, adottato all’interno del PIAO con deliberazione del Comitato Esecutivo n. 5 del 30/01/2024.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009
		È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del D.Lgs. 150/2009? <i>Articolo abrogato dal D.Lgs 74/2017</i>
		La Relazione della Performance è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009
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)

Il modulo ripercorre l'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone i contenuti.

In merito al contenuto del contratto, si precisa che è stato redatto conformemente alle norme di legge e nel rispetto di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale.

- a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;**

Di seguito quanto stabilito:

Campo di applicazione e durata: il contratto si applica a tutto il personale dell'Ente e riguarda la parte economica l'anno 2024.

Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività: il Fondo relativo alle risorse per il miglioramento dell'efficienza dei servizi anno 2024 è stato costituito con determinazione del Direttore N. 296 del 23/10/2024, recependo le indicazioni del CCNL 2019/2021 e gli indirizzi dati dal Comitato Esecutivo.

Il Fondo nella sua costituzione rispetta il limite delle risorse del Fondo 2016 (Risorse soggette al limite) che sono state incrementate:

- ai sensi dell'art 79 c. 2 lett b incremento del 1,2% Monte salari 1997;
- ai sensi dell'art 79 c. 3 incremento del 0,22% Monte salari 2018;
- ai sensi art. 79 c. 2 lett. a (67, comma 3, lett. a) incremento per sponsorizzazioni e convenzioni;

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili: la parte stabile è destinata agli istituti economici stabiliti dal CCNL 16/11/2022. Confluiscono nel Fondo le eventuali risorse di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance: le parti hanno concordato che una significativa percentuale sia destinata alla performance individuale ed organizzativa.

Differenziazione del premio individuale (art.81 CCNL 2021): la maggiorazione del premio individuale non inferiore al 20% del valore medio pro-capite dei premi, è attribuita ad una quota dell'5% dei dipendenti. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:

- valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
- in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
- in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.

Progressioni economiche: Per l'anno 2024 per le progressioni economiche all'interno delle Aree è stato stabilito, stante l'insufficienza delle risorse di parte stabile, di non dare applicazione alle progressioni all'interno delle Aree con attribuzione dei differenziali, come previsto dall'art. 14, in accordo con le OO.SS.

Indennità di condizioni di lavoro (art. 84-bis, CCNL 2021): per il 2024 viene assunto quanto stabilito nel Contratto collettivo Decentrato triennio 2023/2025 parte giuridica, stipulato il 11/12/2023. L'ente riconosce una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possono rappresentare pericolo o danno per la salute e il maneggio di valori.

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 comma 1, CCNL 2021): è prevista per il personale non P.O. una indennità per specifiche responsabilità per lo svolgimento di funzioni e mansioni di particolare rilevanza. Per il 2024 per tale indennità viene stabilito l'importo complessivo di € 5.000,00.

Welfare integrativo (art. 82, CCNL 20121): Per l'anno 2024

L'Ente valuterà la possibilità di attivare politiche di welfare integrativo oltre a quelle già adottate.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:

Descrizione	Importo
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (sezione I)	35.204,40
Risorse variabili (sezione II)	37.252,68
A) tot fondo tendenziale	72.457,08
Decurtazione risorse a favore delle EQ	- 3.000,00
B) tot decurtazioni fondo tendenziale	-0
C) Totale Fondo sottoposto a certificazione	69.457,08

- c) **Effetti abrogativi impliciti:** non si determinano effetti abrogati impliciti.
- d) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materi di meritocrazia e premialità:** le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica l'apposito regolamento approvato dal Comitato Esecutivo.
- e) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:** Le progressioni economiche orizzontali saranno disposte in base all'art 24 del CCDI. Le progressioni economiche sono effettuate sulla base di criteri di selettività, merito e gradualità, tenendo conto dell'esperienza maturata, delle risultanze della valutazione delle performance (valore medio del precedente triennio) e delle capacità culturali e professionali acquisite.
- f) **Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale:** obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è la destinazione di risorse come premio all'impegno lavorativo dei dipendenti, finalizzato al miglioramento dei servizi interni ed esterni. Il risultato atteso è quindi quello dell'incentivo all'impegno per il raggiungimento degli obiettivi, così come indicati ed assegnati dal PEG approvato con Delibera del Comitato Esecutivo n.2 del 30/01/2024 e dal Piano della Performance 2024 approvato all'interno del PIAO con Delibera n.5 del 30/01/2024.