



Comune di CAGGIANO

Provincia di SALERNO

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2024

MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		12/12/2024
Periodo temporale di vigenza		Anno 2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: - il Segretario Comunale: Dott. Giovanni Lamattina - Il Responsabile del Servizio/Ufficio Personale: sig.ra Rosetta Pucciarelli - il Responsabile del Servizio Finanziario/Ragioneria: sig. Giovanni Pucciarelli Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie: - CGIL – FP: Dott. Rosario SARNO - CISL – FP: Dott. Vincenzo Della Rocca - UIL – FPL: Dott. Antonio FINE R.S.U.: Sig. Giuseppe PEPE
Soggetti destinatari		Personale dipendente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate anno 2024.
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? La presente relazione è propedeutica alla certificazione da parte dell'organo di controllo. Nel caso in cui l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno riportati integralmente nella presente scheda, che a tal fine sarà rielaborata, prima della sottoscrizione definitiva.
	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? Con delibera di G.C. n. 37 del 04/04/2024 è stato approvato il "Piano della Performance 2024", redatto ai sensi degli artt. 3 e 10 del D. Lgs. n. 150/2009, nel quale sono determinati gli obiettivi di gestione affidati ai singoli Responsabili dei Servizi/Uffici per l'attuazione dei programmi stabiliti con il DUP 2024/2026 approvato contestualmente al Bilancio 2024/2026, in coerenza alle dotazioni finanziarie già assegnate con il P.E.G. 2024.

	È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)? Si. Con delibera di Giunta n. 20 del 30/03/2021 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza triennio 2022-2024.
	Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D. Lgs 33/2013? Si, per quanto di competenza.
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <i>Il Nucleo di Valutazione, ai sensi del Decreto Legislativo n. 150/2009 e del D. Lgs. 74/2017 nonché alle indicazioni di cui alle delibere n. 112/2010, 121/2010 e 6/2013 della CIVIT/ANAC ha preso in esame il "Piano della Performance e degli obiettivi 2024-2026" e con Verbale n. 1/2024 del 29/03/2024 ha validato la Sezione 2.2. (Performance 2024) del Comune di Caggiano.</i>

Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

Con la piattaforma Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, Triennio 2023-2025 le parti hanno stabilito le modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate per il triennio 2024/2026 e definito la disciplina applicabile ad alcuni istituti giuridici oggetto di contrattazione.

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

DESTINAZIONE RISORSE DI PARTE STABILE	
Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ 6.931,30
Art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance individuale.	€ 20.000,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, disagio.	€ 2.000,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, rischio.	€ 1.500,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ 500,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità attività prestata in giorno festivo	€ 750,00
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 21.05.2018 Compensi ai messi notificatori.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di reperibilità.	€ 750,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di turno.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. f) e Art. 100 CCNL del 16/11/2022 - Indennità di servizio esterno	€ 750,00
Art. 80 c. 2 lett. f) e Art. 97 CCNL del 16/11/2022 - Indennità di funzione	€ -
Art. 84 Compensi per specifiche responsabilità categorie A, B, C e D	€ 4.000,00
Art. 80 c. 2 lett. j) CCNL 21.05.2018 differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili.	€ 650,00
TOTALE PREVISIONE DI SPESA	37.831,30 €
DESTINAZIONE RISORSE DI PARTE VARIABILE	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 16/11/2022 Incentivazioni per funzioni tecniche,	€ 15.000,00
Art. 80 c. 2 lett. k) CCNL 16/11/2022 risorse destinate all'attuazione dei piani welfare	€ -
SOMME NON UTILIZZATE NEGLI ESERCIZI PRECEDENTI (di parte stabile)	€ 7.500,00

Compensi razionalizzazione spesa		
Compensi per attività derivanti da accordi convenzioni e sponsorizzazioni		
0,22% MONTE SALARI 2018 DAL 01.01.2022, quota d'incremento del fondo	€	574,73
Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti imu tari	€	-
TOTALE PREVISIONE DI SPESA		23.074,73 €

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti alle norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi.

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D. Lgs 150/2009.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

Le Progressioni economiche orizzontali attribuite con il presente CCI sono coerenti con il principio di selettività affermato dall'art. 23 del D. Lgs 150/2009.

Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi 2024, ci si attende un incremento della produttività del personale.

Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

Non si ritiene che vi siano ulteriori informazioni rispetto a quelle già fornite utili allo scopo.

Il Responsabile del Servizio Finanziario
f.to Giovanni Pucciarelli