

COMUNE DI MILAZZO

CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

**Relazione Illustrativa al Contratto Decentrato Integrativo,
aggiornamento Parte Normativa ed Economica Anno 2024
(Art.40 c. 3-sexies DLGS n.165/2001)**

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

| | |
|--|---|
| <p>Data di sottoscrizione</p> | <p>Pre-intesa 28/11/2024 Contratto __/__/__</p> |
| <p>Periodo temporale di vigenza</p> | <p>Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.</p> |
| <p>Composizione della delegazione trattante</p> | <p>- Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>- Presidente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Segretario Generale; Dott.ssa Andreina Mazzù <p>- Componenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Comandante della Polizia Locale Ing. Giacomo Villari 3. funzionario E.Q. Responsabile servizio Gestione risorse umane Dr. Roberto Gitto <p>-Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione):</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>- Rappresentanza Sindacale Unitaria</p> <p>Locantro Antonia Lucia (2° Settore "Finanze, Tributi e Personale") Chiaromonte Maria (5° Settore "Affari Generali") Polito Giovanni (4° "Settore " Ambiente e Territorio") Tricamo Maria Rita (5° "Affari Generali") Mancini Saverio (3° Settore "Polizia Locale Patrimonio S.I.I.- e P. Civile ") Franco Francesco (5° Settore "Affari Generali") Brigandi Antonino (3° Settore "Polizia Locale Patrimonio S.I.I.- e P. Civile ") Forlì Rosalba (2° Settore " Finanze e Tributi") Cambria Francesco (2° Settore " Finanze e Tributi") Romagnolo Alfredo (6° "Spettacolo e Beni Culturali – Programmazione Strategica") La Malfa Stefano (6° "Spettacolo e Beni Culturali – Programmazione Strategica") Dragà Carmelo (6° Settore "Servizi Sociali, Sport, Turismo Spettacolo e Beni Culturali – Programmazione Strategica lavori Pubblici)</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>1. Organizzazioni sindacali firmatarie):</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 <p>- Rappresentanza Sindacale Unitaria (composta da n. 9 componenti)</p> |
| <p>Soggetti destinatari</p> | <p>Personale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, non dirigente del comparto Funzioni Locali.</p> |
| <p>Materie trattate dal contratto integrativo parte normativa (descrizione sintetica)</p> | <p>Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione Art. 3 - Interpretazione Autentica TITOLO I - PREROGATIVE SINDACALI Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali Art. 5 - Diritti e libertà sindacali Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO Art. 8 - Lavoro Straordinario TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' Art. 9 - Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività risorse decentrate Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro - Principi generali Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 82 CCNL 22/11/2022 Art. 13 – Indennità di funzione Polizia Locale Art. 14 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale Art. 15 - Turno Art. 16 - Reperibilità Art. 17 Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno Art. 18 - Premi correlati alla performance organizzativa Art. 19 - Premi correlati alla performance individuale Art. 20 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge Art. 21 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato e stanziamento per le elevate qualificazioni (EQ) Art. 22 - Progressione Economica- criteri e procedure Art. 23 -Servizio Mensa/Buoni Pasto Art. 24 - Criteri relativi alla Formazione Art. 25 – Modalità per l'attuazione della riduzione d'orario Art. 26 – Proventi delle violazioni al codice della strada Art. 27 – Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o alla fine del servizio (art. 35, comma 10, ccnl 16/11/2022) Art. 28 – Banca delle ore TITOLO IV - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO Art. 29 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro Art. 30 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni Art. 31 - Tutela della Privacy TITOLO V - MONITORAGGIO E VERIFICHE Art. 32 - Monitoraggio e verifiche Art. 33 - Norme finali</p> |
| | |

| | | |
|---|---|--|
| Materie trattate dal contratto integrativo parte economica (descrizione sintetica) | Utilizzo delle risorse finanziarie del fondo delle risorse decentrate per l'anno di riferimento. | |
| Rispetto dell' iter adempimenti 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>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>No, essendo la presente relazione riferita alla pre-intesa è, quindi, propedeutica al parere dell'organo interno.</p> <p>È stata acquisito il parere sulla costituzione del fondo.</p> <p>In fase di sottoscrizione definitiva dell'accordo verrà inserita la certificazione del predetto organo acquisita sulla presente relazione.</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p> <p>_____</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>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).</p> <p>Ai sensi 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 gli obiettivi/piano performance sono inseriti come specifica sezione del PIAO.</p> <p>Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 06/06/2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2024/2026, aggiornato con Deliberazione di GM n.206 del 25.10.2024.</p> |

| | | |
|--------------------------------------|--|--|
| | | <p>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?</p> <p>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 11, comma 2 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009) e, pertanto, non sono obbligati all'adozione del Programma triennale per la trasparenza.</p> <p>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.</p> <p>Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 06/06/2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2024/2026, aggiornato con Deliberazione di GM n.206 del 25.10.2024</p> |
| | | <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>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"</p> |
| | | <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).</p> <p>Il Nucleo di Valutazione redige annualmente le rilevazioni finali sul raggiungimento degli obiettivi previsti nel PIAO.</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 normativo

La pre-intesa ha avuto per oggetto la disciplina decentrata integrativa normativa degli istituti contrattuali ai sensi del CCNL del 16.11.2022 attualmente vigente, ai sensi dell'art. 7 dello stesso, il CCDI normativo che si allega alla presente relazione avrà validità fino al nuovo CCNL e potrà essere oggetto di revisione, integrazione o interpretazione autentica su richiesta di una delle parti negoziali.

b) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo economico

Il contratto decentrato integrativo economico ha disciplinato l'utilizzo del fondo del salario accessorio, andando a quantificare le risorse assegnate per l'anno di riferimento ai singoli istituti contrattuali, che di norma vengono discusse annualmente.

c) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno di riferimento vengono erogate sulla base delle destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, poi sulla base degli istituti variabili legati a peculiari attività che si prevede vengano svolte nell'anno di riferimento, infine la parte di risorse residuali vengono destinate a finanziare la performance.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il **Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance**, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 260 del 28/12/2023.

Viene inoltre rispettato quanto disposto dall'art. 80 c.3 del CCNL 2022 ai sensi del quale la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse. Nonché viene rispettato il principio di differenziazione del premio individuale previsto dall'art. 81 del CCNL 2022 Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI **prevede** nuove progressioni economiche selettive per l'anno di riferimento i cui beneficiari non superano complessivamente il 50% degli idonei.

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

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

Il Dirigente
I Settore Gestione Risorse umane e Contenzioso
Dott.ssa Andreina Mazzù

