



CITTA' DI GINOSA
Provincia di Taranto

Ufficio Personale
P.zza Marconi - C.A.P. 74013
Tel. 099.8290218-Fax.099.8244826
Cod. Fisc.: 80007530738 - P.I 00852030733

Relazione Illustrativa al Contratto Integrativo del Comune di Ginosa – Anno 2024

(art.40, comma 3-sexies, D.Lgs.165/2001)

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art.40 del D. Lgs.165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto “*Lo schema standard di relazione illustrativa*” e lo “*Schema standard di relazione tecnico-finanziaria*” quali allegati alla circolare 19 luglio 2012, n.25. Gli schemi hanno natura obbligatoria nelle diverse sezioni in cui sono suddivise e, pertanto, la costituzione e l'utilizzo delle risorse decentrate del Comune di Ginosa per l'anno 2024, sono state adattate a tali schemi e redatte dal Responsabile del Servizio Finanziario ai fini della coerenza con il bilancio.

Modulo I – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge.

Data di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo	27 dicembre 2023
Periodo temporale di vigenza	L'accordo ha durata annuale, e concerne il periodo 01.01.2024 – 31.12.2024
Composizione della delegazione trattante	Delegazione di Parte Pubblica: Presidente: Segretario Generale Componente: Responsabile Area Finanziaria; Componente: Responsabile Area Risorse Umane Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, e relative RSU Firmatarie della pre-intesa: FP CGIL, UIL FPL e relative RSU
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	a) Criteri per la ripartizione delle risorse stabili b) Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance;

Rispetto dell' iter adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione e degli atti propedeutici	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La presente Relazione è accompagnata all'ipotesi per l'utilizzo delle risorse decentrate e propedeutica all'acquisizione della certificazione dal parte del Collegio dei Revisori.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso in cui il collegio dei Revisori dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi alla scopo 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 la deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 31.01.2024 di adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 29.01.2024 di approvazione del Piano anticorruzione per il triennio 2024-2026. Per quanto di competenza è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 - Trasparenza
		La Relazione della Performance 2022 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 con verbale n.14 del 18 settembre 2024.

Eventuali osservazioni=====

Modulo II

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

Si riporta una sintesi del contenuto del CCI anno 2024 nel rispetto degli adempimenti di legge.

La Delegazione Trattante nella seduta del 18 ottobre 2024 con verbale di pari data ha preso atto della quantificazione del complesso delle risorse decentrate anno 2024 disponibili, effettuata dall'Amministrazione con determina dirigenziale R.G. n. 1510 del 12 luglio 2024;

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Pertanto, le risorse decentrate stabili pari a **€ 352.045,16**, risultano già assorbite per **€ 159.149,13** così come di seguito indicato:

Progressioni economiche orizzontali storiche	€ 118.560,81
Indennità di Comparto (quota a carico del Fondo)	€ 40.588,32
Risorse decentrate stabili già assorbite dal fondo	€ 159.149,13

Pertanto, restano ancora da destinare per l'anno 2024 risorse decentrate così composte:

Risorse decentrate stabili	€ 192.896,03
Risorse decentrate variabili soggette a limitazione	
Art.68, comma 2, lettera a) e b) CCNL 21.05.2018	€ 29.265,30
Fondo risorse decentrate disponibili anno 2024	€ 222.161,33

Progressioni Economiche all'interno delle Aree

(art.14 del CCNL 16.11.2022 e art. 11 del CCDI 2023/2025)

€ 24.000,00

Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, i “differenziali stipendiali” previsti dal CCNL 2019-2021 Tabella A.

Il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili per l'anno 2024 con decorrenza dal 1° gennaio sono quelli di seguito indicati:

AREA	NUMERO DIFFERENZIALI	IMPORTO DIFFERENZIALE	COSTO TOTALE DIFFERENZIALI
Funzionari e EQ	9 (10)	€ 1.600,00	€ 14.400,00
Istruttori	9 (11)	€ 750,00	€ 6.750,00
Operatori Esperti	2	€ 650,00	€ 1.300,00
Operatori	1	€ 550,00	€ 550,00

Indennità condizioni di lavoro

(art.84 – bis del CCNL 16.11.2022)

€ 6.500,00

L'Ente corrisponde una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori;

Le parti, a partire dalla data di sottoscrizione del presente contratto, definiscono i seguenti criteri:

DISAGIO € 1.000,00

L'indennità per attività disagiate viene corrisposta al personale appartenente alle Aree così come individuate nel CCNL 16.11.2022.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici e meteorologici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori inquadrati nella stessa Area;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, nonché differenziata rispetto a quella di altri lavoratori appartenenti alla stessa Area;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, nonché differenziata rispetto a quella di altri appartenenti alla stessa Area.

L'individuazione del personale esposto è di competenza del Responsabile di Settore. La misura di tale indennità è fissata in **€ 2,00** per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività.

RISCHIO € 3.500,00

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), macchinari (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzi e strumenti frequentemente utilizzati atti a determinare lesioni e/o ustioni. Pertanto, attività svolte in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibili pregiudizi per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

Si conviene che il rischio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), pertanto è la condizione che permette l'attribuzione del relativo beneficio economico. L'attribuzione non può essere generalizzata e non attiene con un automatismo al possesso del profilo professionale, ma è attribuita solo se si rientra in una delle fattispecie su indicate

L'individuazione del personale esposto al rischio è di competenza del Responsabile di Settore.

La misura di tale indennità è fissata in **€ 3,00** per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività.

MANEGGIO VALORI € 2.000,00

L'indennità per attività di maneggio valori è corrisposta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori. La liquidazione delle competenze è disposta dal Servizio Personale su certificazione del Responsabile di Settore competente in base ai seguenti importi:

- € 1,50 giornalieri per importi medi mensili da € 500,00 ad € 2.000,00;
- € 2,00 giornalieri per importi medi mensili da € 2.001,00 a € 5.000,00;
- € 2,50 giornalieri per importi medi mensili di oltre € 5.001,00.

Indennità di turno:

€ 50.000,00

In applicazione della disciplina contenuta nell'art. 23 del CCNL del 21.05.2018, è corrisposta al personale di polizia municipale (20 unità full-time e 2 unità part-time) adibito a prestazioni lavorative svolte in turnazioni. I profili professionali beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo Professionale	Numero addetti
Agenti di Polizia Municipale Full-time	20
Agenti di Polizia Municipale Part-time	2

Indennità di reperibilità:**€ 15.000,00**

In applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.05.2018, gli enti possono istituire il servizio di pronta reperibilità per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente.

La pronta reperibilità è remunerata con la somma di € 12,00 per 12 ore al giorno e l'importo è raddoppiato nel caso in cui la reperibilità ricada in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità sono le seguenti:

Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità	dalle ore alle ore	giornate
Stato Civile	08:00 – 20:00	Sabato, Domenica e Festivi
Polizia Locale	20:00 – 08:00	sette/sette

Compensi per specifiche responsabilità

(art.84 del CCNL 16.11.2022)

€ 51.700,00

Agli Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari, ai sensi dell'art.84 del CCNL 2019-2021 possono essere investiti, nell'ambito delle proprie mansioni, da compiti che prevedono l'assunzione di particolari responsabilità. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, può comportare il riconoscimento di un'indennità che comunque non risulti incaricato di funzioni di EQ, dà titolo ad una indennità per specifiche responsabilità commisurata alle responsabilità formalmente attribuite come indicato nel presente articolo e nelle misure di seguito riportate:

OPERATORE	da un minimo di € 250,00 ad un massimo di € 1.000,00;
OPERATORE ESPERTO	da un minimo di € 300,00 ad un massimo di € 2.000,00;
ISTRUTTORE	da un minimo di € 350,00 ad un massimo di € 3.000,00;
FUNZIONARIO	da un minimo di € 400,00 ad un massimo di € 4.000,00.

Indennità di servizio esterno personale Polizia Municipale

(art.100 del CCNL 16.11.2022)

€ 14.000,00

L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta al Personale della Polizia Locale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.

L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

La misura delle indennità, identificata nel valore di:

- € 1,25 giornalieri per servizi esterni superiori a 180 minuti;
- € 2,50 giornalieri per servizi esterni superiori a 270 minuti.

Indennità di funzione personale Polizia Municipale**€ 5.000,00**

(art.97 del CCNL 16.11.2022)

Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione della presente sezione, che non risulti titolare di un incarico di EQ, può essere riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

L'indennità di funzione viene erogata al personale cui sono previamente attribuiti dal Comandante di Polizia Locale determinati e individuati incarichi di responsabilità connessi al ruolo di Vicecomandante, di Ufficiale o al personale appartenente all'Area degli Istruttori a cui vengono conferiti compiti di coordinamento del personale o controllo.

Per coloro che sono inquadrati nell'area degli Istruttori, l'ammontare dell'indennità di funzione che può variare da € 350,00 a € 3.000,00 annui lordi per dodici mensilità, è determinato tenendo conto del:

- a) grado rivestito e livello di responsabilità assegnato;
 - b) la complessità e la rilevanza dei processi operativi e delle attività amministrative e tecniche assegnate.
- Per coloro che sono inquadrati nell'area dei Funzionari, l'ammontare dell'indennità di funzione che può variare da € 400,00 a € 4.000,00 annui lordi per dodici mensilità, è determinato, tenendo conto del:
- a) grado rivestito e livello di responsabilità assegnato;
 - b) la complessità e la rilevanza dei processi operativi e delle attività amministrative e tecniche assegnate.

Performance individuale/organizzativa

(art.80, comma 2, lettera a) e b) del CCNL 16.11.2022)

€ 37.660,24

Alla performance organizzativa e individuale, annualmente, vengono destinate le risorse ancora disponibili dopo aver finanziato gli istituti economici di cui ai punti precedenti finalizzati ad assicurare il mantenimento dei servizi resi ai cittadini.

Alla performance organizzativa vengono assegnate il 30 % delle risorse (€ 8.008,81) a quella individuale il restante 70 % (€ 18.687,22), fatto salvo l'obbligo di garantire uno stanziamento di almeno il 30% delle risorse variabili non vincolate al premio performance individuale (€ 7.423,33), giusta Delibera della Giunta Comunale numero 136 del 08/07/2024 del Comune di Ginosa. Viene, inoltre, destinato all'incremento delle risorse variabili non soggette a limitazione la somma di € 3.540,88 destinata alla performance individuale.

In sostanza la performance viene suddivisa così come di seguito indicata:

- Performance individuale per € 29.651,43
- Performance collettiva per € 8.008,81.

Performance organizzativa al raggiungimento di specifici obiettivi

(art.79, comma 2, lettera b) del CCNL 16.11.2022)

€ 17.321,09

Risorse destinate al raggiungimento di specifici obiettivi, così come specificati nell'allegato A) della Delibera della Giunta Comunale numero 136 del 08/07/2024 del Comune di Ginosa.

Progetto PL

(art. 79, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022)

€ 980,00

Autorizzazione all'iscrizione tra le risorse variabili della somma di € 980,00 (proventi da sanzioni per violazione del codice della strada giusta Deliberazione della Giunta Comunale n. 291 del 07/12/2023) ricomprese tra le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del CCNL 16/11/2022 in quanto nel bilancio dell'Ente sussiste la relativa capacità di spesa, sempre rispettando il limite dell'anno 2016.

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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 previste dal TITOLO III del D.Lgs.150/2009, i cui principi generali sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi, approvato con delibera di G.C. n.71/2015, pertanto verso il personale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della Performance (approvato con delibera di Giunta Comunale n.399 del 23.12.2011 e modificata con delibera di Giunta Comunale n. 244 del 28.10.2014).

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

Lo schema di CCI 2024 prevede nuove progressione all'interno delle aree/ differenziali stipendiali, i cui criteri di assegnazione sono stati contrattati con la parte sindacale e si basano, come previsto dalla normativa vigente, sulla valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto. Pertanto si attesta che le progressioni all'interno delle aree rispettano il principio di selettività così come previsto dall'art.14, comma 2, del CCNL 2019/2021 sottoscritto in data 16.11.2022.

F)illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del CCI in relazione con gli strumenti di programmazione gestionale

La sottoscrizione della presente ipotesi di CCI si pone la finalità di motivare il personale orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione. In un momento caratterizzato da forte complessità e riduzione delle risorse umane, il sistema incentivante rappresenta una importante leva per il raggiungimento degli obiettivi programmati dall'Amministrazione e finalizzati prioritariamente al mantenimento dal punto di vista qualitativo e quantitativo, dei servizi offerti ai cittadini.

Ginosa, lì 06/12/2024

Il Responsabile dell'Area Risorse Umane
Dott. Pietro Giampetrucci