

COMUNE DI MONTEVARCHI
(Provincia di AREZZO)

Contratto collettivo decentrato integrativo 2023-2025 - parte normativa. Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa 20.07.2023
Periodo temporale di vigenza	Dalla stipula definitiva per il triennio 2023-2025 e comunque fino alla sottoscrizione di un nuovo CCDI normativo in materia
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dirigente del Servizio Personale e Organizzazione. Componente: Dirigente 2° Settore Urbanistica ed Edilizia Componente: Dirigente Comandante Corpo Associato Polizia Municipale Componente: Dirigente 1° Settore Economico Finanziario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA REGIONI AA.LL. e relative RSU. Firmatarie della preintesa: - FP-CGIL, CISL-FP, CSA Regioni Autonomie Locali; - La maggioranza delle RSU.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dipendente del Comune di Montevarchi
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">- art. 1: Quadro normativo e contrattuale;- art. 2: Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria;- art. 3: Interpretazione autentica delle clausole controverse;- art. 4: Quantificazione delle risorse;- art. 5: criteri per la definizione delle procedure per la progressione economica all'interno della categoria;- art. 6: Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;- art. 7: (Art. 17 C. 4 C.C.N.L. 2019-2021) – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione di cui all'art. 16 del C.C.N.L. del 16.11.2022- art. 8: (Art. 14 C.C.N.L. 2019-2021) – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree;- art. 9: (Art. 13 c. 6 C.C.N.L. 2019-2021) - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche tra le aree nella procedura transitoria- art. 10: (Art. 84-bis C.C.N.L. 2019-2021) - Indennità correlata alle condizioni di lavoro. Individuazione misure e definizione criteri generali;- art. 11: (Art. 84 C.C.N.L. 2019-2021) Indennità per specifiche responsabilità. Definizione criteri generali;- art. 12: (Art. 7 comma 4 lett. i C.C.N.L. 2019-2021) – Elevazione della misura dell'Indennità di reperibilità di cui all'art. 24, comma 1 del C.C.N.L. 2016-2018;- art. 13: (Art. 7 comma 4 lett. k) C.C.N.L. 2019-2021) – Elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero di turni di reperibilità mensili;

	<ul style="list-style-type: none"> - art. 14: (Art. 7 c. 4 lett. m C.C.N.L. 2019-2021) – Linee d’indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro; - art. 15: (Art. 7 c. 4 lett. s C.C.N.L. 2019-2021) – Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell’art. 38 del C.C.N.L. del 14.09.2000; - art. 16: (Art. 100 C.C.N.L. 2019-2021) - Individuazione delle misure dell’indennità di servizio esterno. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione - Art. 17 - (Art. 97 C.C.N.L. 2019-2021) - Il valore dell’indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione - Art. 18 - Norma transitoria
Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione è propedeutica all’acquisizione della certificazione da parte dell’organo di controllo interno (Collegio dei Revisori)
	Qualora l’Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva
Eventuali osservazioni =====	

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto collettivo decentrato integrativo - parte normativa triennio 2023-2025

Ai sensi dell’articolo 40, comma 3 bis, del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, così come modificato dall’art. 11, comma 1 lettera c), nn. da 1) a 3) del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, la contrattazione integrativa “si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali...”.

In data 16 novembre 2022 è stato siglato il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2019-2021 il quale, all’articolo 7, ha individuato soggetti e materie della contrattazione collettiva integrativa.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo d’Ente disciplina, le materie di cui alle lettere a), b), c), d), e), f), i), k), m), s), v), w), ae) dell’art. 7, nonché i criteri per le progressioni tra le aree in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale entro il termine del 31.12.2025, di cui all’art. 13 commi 6), 7) e 8) del C.C.N.L. del 16.11.2022 del personale del comparto Funzioni Locali, e risulta così articolato:

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

L’articolo definisce il contesto normativo entro il quale trae origine il CCDI, ovvero dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni e nel contesto contrattuale del Contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali sottoscritto in data 16 novembre 2022.

Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione

L’articolo precisa che il presente contratto si applica a tutto il personale del Comune di Montevarchi con rapporto a tempo indeterminato, determinato, tempo pieno o part-time, anche se comandato o distaccato inquadrato nelle Aree degli operatori, degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari e dell’elevata qualificazione. Riguarda il periodo temporale dal 1° gennaio 2023 e, così come disposto dall’articolo 8 comma 1 del CCNL 16 novembre 2022, ha validità

triennale e comunque rimane in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo CCDI (ciò in conformità a quanto prevede l'articolo 8 comma 8 del CCNL 16 novembre 2022) o fino all'entrata in vigore di nuovi indirizzi contrattuali o di legge incompatibili con quanto disciplinato.

Nel presente articolo viene altresì stabilito, che le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del contratto per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'amministrazione.

Art. 3 – Interpretazione autentica delle clausole controverse

L'articolo descrive le procedure per la risoluzione di controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel contratto stesso.

Art. 4 - Quantificazione delle risorse

L'articolo va a esplicitare la modalità di finanziamento annuale del "Fondo risorse decentrate ai sensi di quanto disposto dell'art. 79 del CCNL del 16.11.2022.

L'articolo precisa che le risorse decentrate sono ripartite in relazione alle seguenti necessità:

- Assicurare l'erogazione dei trattamenti economici obbligatori al personale in servizio;
- Finanziare gli istituti economici correlati a specifiche e peculiari modalità organizzative ed erogative dei servizi, finalizzate al soddisfacimento e miglioramento dei servizi medesimi verso il cittadino;
- Perseguire gli obiettivi operativi risultanti dal piano della performance;
- Valorizzare il merito del personale.

Viene altresì precisato quali sono le di risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente indisponibili per la contrattazione, in quanto già vincolate dal C.C.N.L. al finanziamento di specifici istituti dallo stesso previsti e quelle invece disponibili per l'esecuzione del C.C.D.I., nonché la loro finalizzazione.

Art. 5 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'articolo 80 del C.C.N.L. 16.11.2022

L'articolo prevede che annualmente l'amministrazione costituisce il fondo delle risorse decentrate, secondo la previsione dell'articolo 80 del CCNL 16 novembre 2022.

Si stabilisce altresì, che le risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente disponibili per la contrattazione integrativa vengono ripartite secondo i criteri contrattati nel C.C.D.I. annuale d'ente.

Art. 6 -Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

L'articolo prevede che i criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance organizzativa e individuale di cui all'art. 80 comma 2 delle lettere a) e b), previa contrattazione, sono disciplinati dal regolamento sul sistema di valutazione e misurazione della performance approvato dall'ente.

Viene altresì stabilita, nel 20% la misura della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 comma 2 del C.C.N.L. del 16 novembre 2022 e nel 5% del personale in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno a cui si riferisce la valutazione la quota massima di personale valutato a cui può essere attribuita la predetta maggiorazione.

Art. 7- Criteri generali, per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione di cui all'art. 16 del C.C.N.L. 16.11.2022

L'articolo stabilisce che le risorse da destinare al finanziamento della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (ex posizioni organizzative), vengono definite annualmente dall'amministrazione comunale nel rispetto della vigente normativa contrattuale.

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati agli stessi incaricati.

La quantificazione della retribuzione di risultato individuale tiene conto della valutazione assegnata ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione quale performance individuale e performance organizzativa rapportandola all'importo delle singole retribuzioni di posizione.

Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corrisponsione della retribuzione di risultato.

Art. 8 - Criteri per la definizione delle procedure per la progressione economica all'interno delle aree

L'articolo disciplina i criteri di accesso e di valutazione per l'attribuzione della progressione economica interna all'area di appartenenza, nonché le modalità di svolgimento del procedimento di attribuzione.

Art. 9 - Criteri per la definizione delle procedure per la progressione tra le aree nella fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale entro il 31.12.2025 (Art. 13 comma 6 del C.C.N.L. 16.11.2022).

L'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella C di corrispondenza allegato parte integrante del CCNL del 16.11.2022

L'articolo disciplina i criteri di accesso e di valutazione per l'attribuzione della progressione tra le aree ai sensi della disciplina contrattuale sopra richiamata, nonché le modalità di svolgimento del procedimento di attribuzione.

Art. 10 - Criteri generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro

Questo istituto è previsto dall'articolo 84-bis del CCNL 16 novembre 2022; nel contratto integrativo vengono esemplificate le tipologie di attività disagiate ed esposte a rischi di tutti le strutture organizzative dell'Ente, nonché le situazioni organizzative implicanti il maneggio valori. Viene altresì stabilita la misura delle predette indennità, nel rispetto dei limiti previsti dalla contrattazione nazionale.

Art. 11- Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a specifiche responsabilità

Questo istituto è previsto dall'articolo 84, del CCNL 16 novembre 2022; nel contratto vengono individuate le fattispecie, i criteri di accesso al compenso, le condizioni per riconoscere il compenso e l'importo annuo massimo erogabile.

Art. 12 – Elevazione misura dell'indennità di reperibilità

La misura ordinaria dell'indennità di reperibilità è disciplinata dall'articolo 24 comma 1 del CCNL 21.05.2018.

Con il presente articolo viene stabilito di avvalersi della deroga prevista al comma 4 del medesimo articolo 24, relativa all'innalzamento dell'importo ordinario spettante.

Art. 13 — Elevazione limiti dei turni di reperibilità

Il numero ordinario di turni mensili di reperibilità è disciplinato dall'articolo 24 comma 3 del CCNL 21.05.2018.

Con il presente articolo viene stabilito di avvalersi della deroga prevista al comma 4 del medesimo articolo 24, relativa all'innalzamento del numero dei turni mensili, prevedendone l'innalzamento del numero stesso, da 6 fino ad un massimo di 10 mensili.

Art. 14 - Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

L'articolo stabilisce che il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.lgs. n. 81/2008.

Art. 15 - Limiti massimi individuali di lavoro straordinario per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali (art. 38 CCNL 14 settembre 2000)

L'articolo pone un tetto massimo alle prestazioni di lavoro straordinario per i dipendenti che effettuano attività di diretta assistenza agli organi politici dell'ente (Sindaco, Assessori, Presidente del Consiglio Comunale, Consiglio Comunale, Commissioni Consiliari Dipartimentali).

Art. 16 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di servizio esterno al personale del Corpo associato di polizia municipale

Questo istituto è previsto dall'art. 100 del C.C.N.L. del 16 novembre 2022 ed è una disposizione specificatamente applicabile al personale della polizia municipale.
Nel contratto vengono individuati i criteri per l'accesso al compenso e la relativa misura.

Art. 17 - Criteri generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità di funzione al personale del Corpo associato di polizia municipale

Questo istituto è previsto dall'art. 97 del C.C.N.L. del 16 novembre 2022 ed è una disposizione specificatamente applicabile al personale della polizia municipale.
Nel contratto vengono individuati i criteri per l'accesso al compenso e la relativa misura.

Art. 18 – Norma transitoria

L'articolo stabilisce che il C.C.D.I. parte normativa 2023-2025, sostituisce ogni precedente accordo in materia, con effetti dalla data di sottoscrizione dello stesso, fatte salve eventuali diverse decorrenze espressamente indicate nel contratto medesimo e che le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate o non compatibili con i contenuti dello stesso, si intendono disapplicate con effetto dalla predetta data.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo del “Fondo risorse decentrate”

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato. Tale punto sarà oggetto di compilazione in sede di relazione al contratto annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate.

C) Effetti abrogativi impliciti in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

Il nuovo CCDI comporta l'abrogazione espressa del precedente accordo integrativo normativo stipulato in data 13.06.2019.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

L'attribuzione dei compensi relativi alla performance organizzativa e alla performance individuale, nell'ambito del budget disponibile in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati accertato dal Nucleo di Valutazione viene effettuata in coerenza con i criteri fissati dal regolamento sulla performance approvato con deliberazione G.C. n. 163 del 15/09/2020, e successivo aggiornamento approvato in data 03 maggio 2022 con deliberazione G.C. n. 115/2022.

- performance individuale: valutazione dei risultati individuali e di gruppo, delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi;
- performance di unità organizzativa: valutazione dei risultati di gestione dell'unità organizzativa di appartenenza;

In particolare, si precisa che è esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi e, in ogni caso, con modalità difformi dalla valutazione dei risultati (performance organizzativa) e della prestazione lavorativa dei dipendenti (performance individuale)

Il predetto sistema di valutazione è pertanto coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche all'interno delle aree

La progressione economica all'interno delle aree, in base alla disciplina definita nell'ipotesi di CCDI viene riconosciuta ai dipendenti sulla base di criteri, attraverso i quali vengono premiati i dipendenti che realizzano la migliore prestazione lavorativa, in quanto il punteggio complessivo si determina, in via preponderante, sulla base della valutazione della performance.

In ossequio ai criteri previsti all'articolo 14 del CCNL 16/11/2022, la collocazione in graduatoria avviene in funzione del punteggio riportato da ciascun dipendente sui seguenti parametri: a) valutazione della prestazione nel triennio di riferimento; b) esperienza maturata e competenze acquisite e certificate attraverso percorsi formativi.

Il meccanismo di valutazione adottato è coerente con il principio di selettività e non prevede passaggi generalizzati

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

L'accordo illustrato appartiene alla tipologia dei "contratti integrativi normativi", ossia disciplina e riordina i vari istituti contrattuali, perseguendo lo scopo di adeguare la contrattazione dell'ente all'attuale sistema delle relazioni sindacali e ai nuovi istituti contrattuali introdotti dal CCNL 16/11/2022.

L'ipotesi di CCDI in esame pertanto non comporta stanziamento di risorse correlate al raggiungimento di obiettivi specifici, ma nel disciplinare i vari istituti le delegazioni trattanti si sono poste la finalità di motivare e incentivare il personale orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione. Infatti, in un momento come l'attuale, caratterizzato da forte complessità, dall'attuazione degli obiettivi legati al PNRR, il sistema incentivante rappresenta una importante leva per il raggiungimento degli obiettivi sempre più sfidanti, programmati dall'Amministrazione e finalizzati prioritariamente al mantenimento, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, dei servizi offerti ai cittadini e in alcuni casi dal potenziamento di alcuni servizi.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessuna.

Contratto collettivo decentrato integrativo 2023-2025 - parte normativa. Relazione tecnico-finanziaria

La presente ipotesi di CCDI, rientrando nella tipologia dei "contratti normativi", definisce i criteri generali per l'utilizzo delle risorse relative ai fondi per la contrattazione integrativa, in coerenza con quanto stabilito dai CCNL e dalla normativa in materia.

In particolare, l'art. 2, comma 7) del C.C.D.I. prevede che le parti si incontrino annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del contratto per ciascun anno di riferimento, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'amministrazione.

La relazione tecnico finanziaria ha il compito di individuare e quantificare i costi per l'esecuzione del predetto C.C.D.I. ed attestare la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio.

Pertanto, la sede propria nella quale va compiutamente delimitato l'ambito d'intervento con effetti economico-finanziari della contrattazione integrativa è il Contratto integrativo decentrato annuale per i criteri di ripartizione e destinazione del "Fondo risorse decentrate" costituito ai sensi dell'art. 79 del C.C.N.L del personale del comparto funzioni locali sottoscritto in data 16.11.2022.

In relazione a quanto prescrive la circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19.7.2012, si assevera che dall'ipotesi di CCDI allegata alla presente non derivano effetti economici in termini di costi del personale che trovino contabilizzazione all'esterno dei fondi per la contrattazione integrativa.

Il Dirigente del Servizio Personale e Organizzazione
(Avv. Angelo Capalbo)