

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'IPOTESI DI CCDI DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

Modulo 1 Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi dei contenuti dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo.

Data di sottoscrizione	Ipotesi di contratto: 22 dicembre 2023
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023 - 2024
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperte):</p> <p>Atto di Giunta comunale n. 236 del 22.12.2023</p> <p>Presidente: <u>Dott. Claudio Carbone</u> Dirigente della AOC Risorse Umane – Economiche Tributarie</p> <p>Componenti: Dirigente della Direzione Attività finanziarie;</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla Contrattazione:</p> <p>FP CGIL CISL FP UIL FPL CSA Regioni Autonomie Locali</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi contrattuale:</p> <p>FP CGIL CISL FP UIL FPL CSA Regioni Autonomie Locali</p> <p>Componenti del direttivo RSU firmatari dell'ipotesi contrattuale:</p> <p>Coordinatore – Dott.ssa Simonetta Banconi</p>

Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate nell'ipotesi di contratto integrativo	<ul style="list-style-type: none"> - Durata del contratto; - Progressioni orizzontali; - Incentivazione collegata alla performance e differenziazione del premio individuale; - Disciplina dei compensi per tutte le Indennità di comparto - conferma; - Area delle Posizioni Organizzative – rinvio al Regolamento e conferma parte economica; - Progressioni verticali; - Sistema di valutazione - rinvio; - Transazione contenziosi su indennità SEC; - Norma di armonizzazione e norma finale - rinvio.
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge relativi all'erogazione della retribuzione del salario accessorio	<p><u>E' stato adottato il PIAO con D.G.C. n. 129 del 10.5.2023, nonché il DUP 2023-2025 con D.G.C. n. 54 del 6.4.2023 e il PEG 2023-2025 con DGC n. 32 del 7.7.2023.</u></p> <p><u>Organismo Indipendente di Valutazione:</u> Così come previsto dal Regolamento degli Uffici e dei Servizi (Deliberazione di Giunta comunale n. 332/2019), l'OIV è stato nominato con apposito Decreto sindacale.</p>
Eventuali osservazioni	

Modulo 2: Illustrazione dell'articolato dell'ipotesi del CCDI e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed erogazione delle risorse premiali.

Sezione I – Illustrazione di quanto disposto nell'ipotesi di contratto decentrato integrativo.

Nell'unico articolato si disciplina:

- a) Incremento del fondo di che trattasi con le risorse di cui all'art. 79, comma 3, del CCNL 16.11.22, per l'anno 2023, nonché con le risorse di cui all'art. 13, comma 6, sempre del CCNL 16.11.22 per l'anno 2024;
- b) Conferma del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance per l'erogazione degli incentivi di produttività e le retribuzioni di risultato delle posizioni organizzative, per l'anno 2023;
- c) Conferma delle indennità e degli istituti previsti dalla contrattazione nazionale, come già disciplinati nel vigente CCDI, sia nei criteri di attribuzione che negli importi di riferimento, per l'anno 2023 e sino alla eventuale ridefinizione e/o modifica degli stessi, sempre in sede di contrattazione, auspicabilmente già nei primi mesi dell'anno 2024;

- d) Previsione di adeguate risorse per finanziare le indennità contrattuali sopra richiamate (condizioni di lavoro, turno, reperibilità, nonché i compensi specifiche responsabilità, la produttività, precisando che trattasi di importi presunti;
- e) Effettuazioni delle progressioni orizzontali all'interno delle Aree, con decorrenza 1.1.2023, per la presunta somma di **€ 190.050,00**, prevista nel fondo del salario accessorio per l'anno 2023, concludendo la relativa procedura entro aprile 2024, con la fissazione dei relativi criteri di attribuzione;
- f) Ipotesi ripartizione Fondo salario accessorio per le somme messe a disposizione – Anno 2023;
- g) Richiamo ai separati atti di Giunta volti alla definizione transattiva dei contenziosi SEC, con impegno all'erogazione del dovuto entro il mese di Febbraio 2024.

Sezione II – quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse.

Sulla base dei criteri stabiliti nel contratto, le risorse verranno utilizzate nel seguente modo:

Somma a disposizione **3.627.606,50**

Progressioni orizzontali storiche	1.651.030,80
Progressioni orizzontali anno 2023	190.050,00
Indennità personale educativo ex art.31 CCNL 14.09.2000	18.922,99
Integrazione ind. Aggiuntiva personale scolastico ex art. 6 CCNL 05.10.2001	14.437,74
Indennità condizioni lavoro per attività rischiose e disagiate e maneggio valori ex art. 70 bis CCNL 2018	45.626,55
indennità servizio esterno personale Polizia Locale ex art. 56 quinquies CCNL 2018	83.000,00
Ind. Turno e reperibilità ex artt. 23-24 CCNL 2018	294.794,31
Indennità di comparto	281.465,38
Ind. Pers. Ex VIII qualif.	5.810,40
Ind. Specifiche Responsabilità ex	149.330,92

art. 70 quinquies c.1 CCNL 2018	
Ind. Ex art. 56 sexies CCNL 2018	2.000,00
Ind. Specifiche Responsabilità. ex art. 70 quinquies c.2 CCNL 2018.	30.000,00
TOTALE	2.766.469,09
produttività	861.137,41

Si precisa che gli importi devono intendersi presunti sulla scorta dei valori liquidati, proiettati per 12 mesi in applicazione dal nuovo CCDI, nonché tenendo conto della riduzione del fondo per il salario accessorio, come ex lege previsto.

Sezione III – Effetti abrogativi impliciti.

L'ipotesi contrattuale determina una abrogazione implicita delle norme del precedente CCDI non esplicitamente richiamate e mantenute valide ed efficaci nel presente accordo.

Sezione IV – Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

In accordo con le linee di indirizzo dettate dal Regolamento dell'Organismo Individuale di Valutazione, approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 332/2019, nonché con i principi contenuti nel Manuale di valutazione vigente nell'Ente, si sottolinea, in ogni caso, la coerenza della presente ipotesi di accordo contrattuale con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, stabilite dal Titolo III del D.lgs. 150/2009, dalle norme del CCNL e dalla giurisprudenza contabile.

Sezione V – Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.

L'A.C. si impegna a realizzare, entro il mese di aprile 2023, un piano per le progressioni economiche orizzontali, che riguardi tutte le aree economiche del personale, nella misura del 50% degli aventi diritto. Nello stesso accordo vengono anche declinati i criteri per la loro effettuazione, che risultano coerenti con il principio di selettività, presupposto per una corretta applicazione delle progressioni economiche orizzontali.

Sezione VI – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

Dalla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo ci si attende il raggiungimento degli obiettivi di gruppo ed individuali, volto alla migliore realizzazione delle attività proprie delle varie direzioni, con particolare attenzione alla predisposizione di uno standard di qualità dei servizi, rispetto

al quale, a regime, valutare poi la performance organizzativa, sempre nel rispetto delle effettive capacità/professionalità dei dipendenti comunali e comunque nello spirito di economicità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

In questo senso, si sottolinea che lo stanziamento delle risorse finora destinate è coerente con le specifiche normative in materia vigenti e con i conseguenti atti programmatici assunti dall'Ente.

IL DIRIGENTE
(Dott. Claudio Carbone)