

PROVINCIA DI PERUGIA

Integrazione al Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21/5/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate - anno 2019-2021 - per il personale non dirigenziale-relativa all'accordo annuale sulla destinazione delle risorse per il 2021. **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 23/06/2021 Contratto 27/7/2021
Periodo temporale di vigenza		Modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente : Direttore Generale Componenti : Dirigente del Servizio Coordinamento Funzioni Generali e Dirigente del Servizio Finanziario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Rappresentanze sindacali unitarie Firmatarie della preintesa: CISL - UIL - RSU Firmatarie del contratto: CISL - UIL - RSU
Soggetti destinatari		Personale non dirigente a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso la Provincia di Perugia
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<ul style="list-style-type: none"> • Criteri di destinazione delle risorse decentrate • Criteri per l'attribuzione dei premi per la performance organizzativa e individuale • Criteri per l'individuazione del personale avente titolo all'indennità di servizio esterno della polizia provinciale, all'indennità condizioni di lavoro e all'indennità di specifiche responsabilità • Definizione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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? _verbale n.91 del 7/7/2021_
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli : nessuno
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione retribuzione accessoria	Il PEG/piano della performance anno 2021 è stato adottato con deliberazione del Presidente della Provincia del 23/6/2021. Nella determinazione delle risorse che costituiscono il fondo si è tenuto conto delle sole risorse espressamente previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro senza alcuna integrazione a carico dell'Amministrazione.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.
Eventuali osservazioni =====		

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

Nelle premesse dell'accordo annuale si conviene che, in applicazione dell'articolo 4 del CCDI 2019/2021 sottoscritto in data 9/7/2019, le parti rinegoziano con cadenza annuale i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse possibilità di utilizzo ai sensi dell'articolo 8, comma 1, secondo periodo del CCNL 2016/2018.

Art. 1 – Disciplina i criteri generali che regolano la destinazione e l'utilizzo del fondo per le risorse decentrate. Le parti concordano che una percentuale non inferiore al 30% delle risorse del fondo di cui all'articolo 67, commi 2 e 3, del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale ed organizzativa. Le risorse stabili residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata alla performance individuale e collettiva

Art.2 – Disciplina le modalità di attribuzione dell'indennità di condizioni di lavoro

Art.3 – Posizioni organizzative - Le parti, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 67 comma 1 e comma 7, nonché dall'articolo 15 commi 4 e 5 del CCNL 2016/2018, determinano l'ammontare e le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'istituto. La determinazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alla risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale. Le parti dispongono, inoltre, che qualora intervengano diverse disposizioni organizzative che producano modifiche allo stato attuale di impiego delle risorse, le stesse saranno preventivamente comunicate alle organizzazioni sindacali che sottoscrivono il presente CCDI. I risparmi derivanti da una riduzione degli impieghi per la remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato saranno destinati alla remunerazione della performance organizzativa e individuale.

Art.4 – Le parti definiscono i criteri per l'assegnazione delle risorse destinate alla performance stabilendo che relativamente alle modalità di ripartizione si rinvia alla metodologia adottata dall'Ente.

Art.5 – Disciplina le modalità di attribuzione dell'istituto relativo alla differenziazione del premio individuale.

Art.6 – Disciplina le modalità di attribuzione del premio per la performance del personale a tempo determinato stabilendo che lo stesso ne abbia titolo qualora sia stato effettivamente inserito in obiettivi di miglioramento dei servizi e incremento della produttività e nel caso in cui abbia prestato servizio per un periodo superiore a 90 (novanta) giorni continuativi. L'importo massimo attribuibile è determinato in misura pari a quello spettante ad un dipendente a tempo indeterminato di pari inquadramento.

Art.7 - Disciplina le modalità di cumulo degli incentivi relativi ad attività e prestazioni derivanti da specifiche norme di legge, a qualsiasi titolo percepiti

Art.8 – Disciplina l’elevazione del limite annuale dello straordinario di cui all’art.14, comma 4, del Ccnl dell’1/4/1999, in applicazione dell’articolo 38 comma 3 del Ccnl del 14/9/2000, per esigenze eccezionali ed unicamente in relazione alle attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali svolte dal personale adibito alle funzioni di autista.

Art.9 – Disciplina le modalità di attribuzione dell’indennità di servizio esterno.

Art.10 – Dispone in ordine all’attivazione delle procedure di progressione orizzontale con decorrenza dal 1/1/2020

Art. 11 – Disciplina dell’Indennità di reperibilità mediante rinvio alla delibera di individuazione delle aree di pronto intervento e alle articolazioni dei turni di reperibilità sono stabilite dal Dirigente di Servizio competente secondo quanto previsto dall’art. 24 del CCNL Funzioni Locali Triennio 2016/2018 del 21/05/2018.

Art. 12 - in attuazione del CCNL del comparto "Funzioni Locali" del 21/05/2018 le parti disciplinano l'attribuzione dei compensi per specifiche responsabilità assegnate ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa, ovvero, in particolare le indennità corrisposte per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale appartenente alle categorie B, C e D, ai sensi dell'art. 70-quinquies, primo comma, del CCNL.

Al finanziamento del predetto istituto sono assegnate risorse pari a 37.000,00 euro annui. Nell’articolato è disciplinata anche l’indennità di specifiche responsabilità per il personale di categoria B che svolge le funzioni di “capocircolo” e che coordina squadre di operai le risorse all’uopo destinate assommano ad 8.000,00 euro annui, il predetto importo annuale sarà ridotto proporzionalmente al numero di mesi di effettivo esercizio degli incarichi a decorrere dalla data di sottoscrizione del CCDI, nonché l’indennità da riconoscere al personale di categoria B-B3 assegnato al Servizio Gestione Viabilità che nell’anno 2020 è stato individuato in via eccezionale svolgente funzioni di supporto alla sorveglianza. A tale istituto sono assegnate risorse per € 2.500,00.

Art. 12 - Norma di rinvio - Per quanto non previsto si fa rinvio al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Regioni - Autonomie Locali e alle disposizioni contenuti nei CCDI in vigore.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all’articolato precedente le risorse, vengono utilizzate nel seguente modo:

Anno 2021 :

Descrizione*	Importo
Risorse destinate alla remunerazione di istituti non regolati dalla contrattazione decentrata integrativa (progressioni orizzontali pregresse, indennità funzione ex 8 [^] , turni, attività in giorno di riposo, reperibilità)	1.139.678,32
Performance organizzativa e individuale	575.287,27
Premio differenziale	1.750,00
Indennità condizioni di lavoro	75.000,00
Indennità spec.resp. Art.70 quinquies CCNL 21/5/2018	43.700,00
Indennità Art.56 quinquies CCNL 21/5/2018 ind.servizio esterno	20.000,00
Progressioni orizzontale dec.1/1/2021	81.100,00
Totale	1.936.515,59

Tra le somme non regolate dal contratto sono state ricompresi € 20.990,96 quali somme non ripartite per recuperi sentenze personale ex Anas ed € 8.618,19 riferiti ad un residuo non disponibile del fondo dell'anno precedente, nonché le risorse relative agli incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge (compensi avvocatura per € 13.300).

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina abrogazioni implicite.

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 valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 203 del 4/6/2012 e s.m.i.) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 180 del 16.10.2018 e s.m.i.).

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

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche articolate per una percentuale inferiore complessivamente al 50% del personale avente titolo e attribuite secondo la specifica metodologia in corso di adozione.

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

Non sono previsti stanziamenti di somme ulteriori rispetto a quelle indicate come obbligatorie dal CCNL, pertanto il contratto premierà la partecipazione al raggiungimento degli obiettivi che sono previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente per ciascuna struttura (DUP e Peg 2021).

Perugia, 27/07/2021

Il Dirigente del Servizio

Coordinamento Funzioni Generali

Dott. Danilo Montagano

“documento informatico firmato digitalmente”