

PROVINCIA DI PERUGIA

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell’art. 8 del CCNL 16/11/2022, in merito all’utilizzo delle risorse decentrate – anno 2023 - 2025 - per il personale non dirigenziale relativo all’accordo annuale sulla destinazione delle risorse per il 2023. **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 28/11/2023 Contratto collettivo Decentrato 2023/2025	
Periodo temporale di vigenza	Il ccdi ha durata triennale per il periodo 2023-2025 – per la parte economica con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le varie possibilità di utilizzo	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Direttore Generale Componenti: Dirigente del Servizio Gestione del Personale e 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: RSU -CGIL-CISL-UIL Firmatarie del contratto: RSU - CGIL-CISL	
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"> • Disposizioni generali • Politiche di sviluppo delle risorse umane • 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 • Disciplina attività di collaudo • Regolamentazione del diritto di sciopero • Procedure per l’attribuzione delle progressioni economiche all’interno delle Aree 	
Rispetto dell’iter adempimenti procedurale 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? Sì come da verbale in data 7/12/2023 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 della retribuzione accessoria	Il PEG/piano della performance anno 2023 è stato adottato con deliberazione del Presidente della Provincia n.119 del 12/5/2023. Con deliberazione del Presidente della Provincia n. 186 del 25/7/2023 si è approvato il DUP 2024/2026. 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. Con la deliberazione n. 51/2023 è stato autorizzato l’incremento delle risorse finalizzate al finanziamento del Fondo per la contrattazione decentrata in virtù del comma 3 dell’art. 79 CCNL

	2019 - 2022 ed in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021
	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 si conviene che, in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali, entrato in vigore il giorno successivo.

Lo stesso reca rilevanti innovazioni nella disciplina del rapporto di lavoro del personale non dirigente, in merito sia allo stanziamento delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa, che al relativo utilizzo nonché con l'introduzione di nuovi istituti retributivi accessori e la modifica e/o integrazione di disposizioni già inserite nei CCNL stipulati sino all'anno 2018.

Si conviene inoltre che i nuovi istituti, per trovare applicazione, necessitano di recepimento e regolamentazione normativa ed economica a livello decentrato, da parte dei singoli enti appartenenti al suddetto comparto.

Art.1 – Definisce oggetto e obiettivi del CCDI.

Art.2 – Determina il campo di applicazione del contratto che riguarda il personale e tempo indeterminato e determinato in servizio presso l'Ente e quello in comando.

Art.3 – Individua i principi e le finalità alla base del contratto.

Art.4 – Disciplina la durata e la validità triennale del CCDI (1/1/2023-31/12/2025) fatte salve eventuali diverse decorrenze previste per alcuni istituti e la possibilità di rinegoziazione annuale della parte economica.

Artt.5 e 6 – Disciplinano, rispettivamente, modalità e tempi di monitoraggio e di interpretazione autentica del CCDI.

Art.7 – Descrive le parti di cui si compone il fondo per le risorse decentrate e opera un rinvio alle norme del vigente CCNL in materia.

Art.8 – Individua i principi ed i criteri alla base del sistema delle relazioni sindacali.

Art.9 – Esprime l'impegno delle parti al rispetto di tutte le norme a tutela della salute dei dipendenti, nonché a prevedere incontri specifici con la presenza degli RLS per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

Art.10 – Disciplina i criteri generali che regolano la destinazione e l'utilizzo del fondo per le risorse decentrate.

Art.11 – Disciplina le modalità di utilizzo degli eventuali risparmi di gestione.

Art.12 – Disciplina l'utilizzo delle risorse vincolate a particolari finalità e previste da specifiche disposizioni di legge rinviando agli appositi regolamenti adottati dall'Ente per ciascuna materia.

Art.13 – 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 80 comma 2 del CCNL 2022 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.14 – Disciplina le modalità di attribuzione dell'indennità di condizioni di lavoro.

Art.15 – Prevede che le parti, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 7, comma 4, lettere u) e v) e dall'articolo 17 del CCNL 16/11/2022, determinino l'ammontare e le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'istituto. La determinazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di elevata qualificazione è correlata alle 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.16 – Dispone che le parti debbano definire 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.17 – Disciplina le modalità di attribuzione dell'istituto relativo alla differenziazione del premio individuale.

Art.18 – 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.19 - Disciplina le modalità di cumulo degli incentivi relativi ad attività e prestazioni derivanti da specifiche norme di legge, a qualsiasi titolo percepiti.

Art.20 – Disciplina l'elevazione del limite annuale dello straordinario di cui all'art.14, comma 4, del CNL 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, nonché per situazioni emergenziali

ed imprevedibili, di assoluta necessità e straordinarietà in relazione all'espletamento di servizi pubblici.

Art.21 – Disciplina le modalità di attribuzione dell'indennità di servizio esterno.

Art.22 – Dispone in ordine all'attivazione delle procedure di progressione orizzontale con decorrenza dal 1/1/2023.

Art.23 – Disciplina l'indennità di reperibilità mediante rinvio alla delibera di individuazione delle aree di pronto intervento e alle articolazioni dei turni di reperibilità stabilite dal Dirigente di Servizio competente secondo quanto previsto dall'art. 24 del CCNL 2016/2018.

Art.24 – Disciplina l'istituto degli incarichi di specifica responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2019/2021. Al finanziamento del predetto istituto, finalizzato a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale non titolare di elevata qualificazione e appartenente a tutte le Aree, sono assegnate risorse pari a 47.500,00 euro per l'anno 2023 e pari ad € 50.200,00 annui per il biennio 2024-2025.

Art. 25 – Disciplina l'indennità di funzione.

Art. 26 – Detta disposizioni in materia di compenso spettante ai dipendenti che svolgono attività di collaudo.

Artt. 27 - 28 e 29 – Regolamentano il diritto di sciopero e le modalità di effettuazione, oltre ad individuare i servizi pubblici da considerare essenziali.

Art. 30 – Rinvia, per quanto non previsto dal CCDI, al vigente CCNL del Comparto Funzioni Locali e alle disposizioni contenuti nei CCDI in vigore.

Allegato : Procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree del personale non dirigenziale

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 2023:

Descrizione*	Importo
Risorse destinate alla remunerazione di istituti non regolati dalla contrattazione decentrata integrativa (progressioni orizzontali pregresse, indennità funzione ex 8 ^a , turni, attività in giorno di riposo, reperibilità – incentivi funzioni tecniche – sua e avvocatura)	1.288.148,13
Performance organizzativa e individuale	741.846,08
Premio differenziale	5.000,00
Indennità condizioni di lavoro	95.223,30

Indennità spec.resp. art. 84 CCNL 16/11/2022	47.500,00
Indennità art. 100 CCNL 16/11/2022 ind.servizio esterno	19.247,48
Progressioni orizzontali dec. 1/1/2023	93.800,00
Totale	2.290.764,99

Tra le somme non regolate dal contratto sono stati 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- Sua e incentivi funzioni tecniche).

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 pari al 50% del personale avente titolo, secondo quanto previsto dalle circolari della Ragioneria dello Stato, e attribuite secondo la specifica metodologia in corso di adozione.

La previsione rispetta comunque il parametro indicato dalla giurisprudenza contabile relativo al non superamento del 35% del personale dipendente al 1/1/2023 (n.398 al 1/1/2023 esclusi i dirigenti, il personale in comando e il personale a tempo determinato – 35% = 139 unità)

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 2023).

Perugia, 13/12/2023

Il Dirigente del Servizio Gestione del Personale
e funzioni generali
Dott.Danilo Montagano
(documento firmato digitalmente)