



COMUNE DI ELICE

Provincia di Pescara

Relazione illustrativa

della

preintesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di parte normativa, in attuazione dell'art. 8 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 sottoscritto in data 11 dicembre 2023

La presente relazione illustrativa è redatta in ossequio ai dettami di cui all'art. 40, comma 3 sexies, del d.lgs. n. 165/2001 e secondo quanto previsto dalla circolare n. 25 del 19 luglio 2012 della Ragioneria Generale dello Stato, secondo gli schemi ad essa allegati, ed è composta da due moduli, uno relativo a *“illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge”*, l'altro *“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)”*.

Per ciò che concerne la relazione tecnico- finanziaria, richiamata obbligatoriamente dalla norma del testo unico appena citato, è demandata alla contrattazione integrativa decentrata del medesimo periodo afferente la parte economica.

Modulo I

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

Data di sottoscrizione		Pre-intesa sottoscritta in data 11 dicembre 2023
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2023/2025 -CCNL Funzioni Locali 2019/2021
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: Avv. Cristina Di Giovanni (Segretario Comunale)</p> <p>Componenti:</p> <p>Geom. Vincenzo Chiavetta</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <p>Confederazione Italiana Sindacale</p> <p>Confederazione Generale Italiana del lavoro</p> <p>UIL-FPL</p> <p>CISAL-CSA RAL</p> <p>Firmatarie della pre-intesa: CISL-FP Vito Di Milia RSU Manuela Di Clemente</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo		<p>CCNL 2019/2021- PARTE NORMATIVA</p> <p>a) Criteri per la corresponsione del salario accessorio</p> <ul style="list-style-type: none"> -criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie; - criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; - criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche; - criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti con incarico di EQ; <p>b) istituti dell'orario di lavoro e fasce di flessibilità</p> <p>c) tipologie di lavoro flessibile e salario accessorio</p> <p>d) indennità per condizioni di lavoro, reperibilità e per specifiche responsabilità</p> <p>e) personale di polizia locale- indennità di funzione e di servizio esterno</p>
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.	////////
	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 <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009, nella sezione 2 sottosezione 2.2 del PIAO 2023/2025
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009, nella sezione 2 sottosezione 2.3 del PIAO 2023/2025
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009	
	La Relazione della <i>performance</i> per l'anno 2023 sarà sottoposta al Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009, a conclusione del ciclo della Performance.	
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 parte normativa

Il presente CCDI di sola parte normativa ha durata triennale decorrente dalla data del 01/01/2023 sino al 31/12/2026, relativamente all'applicazione delle materie previste nell'art. 7 del CCNL 2019/2021 e conserva la sua efficacia fino alla stipula di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL o norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente CCDI. E' stato concluso secondo gli indirizzi indicati nella delibera di Giunta Comunale n. 15/2023 e 64/2023.

Gli argomenti oggetto del presente CCDI 2023/2025 sono:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – Premessa
- Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 4 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 5 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi
- Art. 6 – Relazioni sindacali

TITOLO II – CRITERI PER LA CORRESPONSIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

- Art. 7 – Costituzione fondo risorse
- Art. 8 – Strumenti di premialità
- Art. 9 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- Art. 10 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 11 – Disciplina del premio differenziale individuale
- Art. 12 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
- Art. 13 – Principi generali per corrispondere i compensi relativi alle indennità
- Art. 14 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti con incarico di EQ

TITOLO III – ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

- Art. 15 – Orario di lavoro e fasce di flessibilità
- Art. 16 – Lavoro straordinario e Banca delle ore
- Art. 17 – Orario massimo di lavoro settimanale

TITOLO IV – TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 18 – Personale comandato o distaccato

Art. 19 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Art. 20 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

TITOLO V – TRATTAMENTI ECONOMICI

Art. 21 – Indennità condizioni di lavoro

Art. 22 – Indennità per specifiche responsabilità

Art. 23 – Indennità di reperibilità

Art. 24 – Welfare integrativo

TITOLO VI – PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

Art. 25 – Indennità di funzione

Art. 26 – Proventi delle violazioni al Codice della Strada

Art. 27 – Indennità di servizio esterno

NEL TITOLO I sono stati riportati i contenuti di carattere generale, inerenti la durata, decorrenza e la risoluzione delle controversie sull'interpretazione del contratto.

NEL TITOLO II sono stati trattati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie dell'Ente che confluiscono nel fondo risorse decentrate. In particolare, sono stati definiti i criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, fissando quale indicatore strategico di erogazione una quota del fondo complessivo di premialità fissato tra il 20% e 40% da erogarsi annualmente, entro il mese di luglio.

Per il premio differenziale individuale è stata fissata la misura della maggiorazione massima pari al 30%.

Per le progressioni economiche orizzontali, sono state definite le attribuzioni dei differenziali stipendiali, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, in base a specifici criteri definiti in termini numerici (fino a 100), tenuto conto delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite per una parte di punteggio fino a 68, per esperienza professionale fino a 22 punti e per la rimanente parte di 10 punti, per titoli di studio e corsi di formazione conseguiti.

Sono stati, altresì, definiti i criteri preferenziali per la graduatoria finale.

Di seguito, sono stati richiamati i principi generali per consentire la corresponsione dei compensi accessori -"indennità"-, demandando l'effettiva identificazione degli aventi diritto alla competenza di ciascun responsabile di settore che gestisce la singola risorsa umana assegnata.

Infine, sono stati descritti i criteri generali previsti per la retribuzione di risultato dei dipendenti con incarico di EQ, fissando una quota pari al 20% nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.

Nel TITOLO III è disciplinato l'istituto dell'orario di lavoro con la descrizione delle fasce di flessibilità in entrata e in uscita, secondo l'articolazione dello stesso su 5 o 6 giorni settimanali, nonchè la distinzione delle stesse fasce per gli operatori e la polizia locale.

Viene disciplinato, altresì, il limite massimo delle ore relative al lavoro straordinario e il limite massimo di lavoro settimanale.

Nel TITOLO IV si richiamano i criteri di corresponsione del salario accessorio per il personale titolare di contratti di lavoro flessibile.

Nel TITOLO V si definiscono le indennità per particolari condizioni di lavoro, in particolare si descrivono le tipologie di attività esposte a situazioni di rischio, di disagio, di maneggio valori, definendo le misure in termini di indennità giornaliera, da erogare secondo i giorni di effettivo svolgimento delle predette attività.

Vengono, altresì, definite le indennità per la reperibilità e quelle per specifiche responsabilità e il loro ambito di applicazione, fissando i limiti economici nelle varie aree di inquadramento del personale.

Nel TITOLO VI si richiama esclusivamente il personale della Polizia Locale, che svolge le funzioni tipiche di controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo. Sono stabilite le indennità di funzione e di servizio esterno per detto personale.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il contratto collettivo decentrato di parte normativa, non è uno strumento di diretta applicazione della ripartizione finanziaria delle risorse, essendo quest'ultima demandata alla CCDI di parte economica.

Si riporta una elencazione e descrizione in questa sede, pertanto, delle possibili destinazioni delle risorse:

Istituti contrattuali applicati	Importo
Incentivo <i>performance</i> individuale e collettiva	€ 2.892,62
Progressioni economiche orizzontali nella categoria	/
Indennità di turno	/
Indennità di reperibilità	€ 1.070,00
Indennità "Condizioni di lavoro"	€ 390,00
Indennità per specifiche responsabilità	/
Incremento di risorse per retribuzione di posizione e di risultato	/
Indennità di servizio esterno (Polizia locale)	/
Indennità di funzione (Polizia locale)	/
Trattamenti accessori fissati per legge	/
Welfare integrativo	/
Totale somme regolate dal contratto	€ 4.352,62
Indennità di comparto	€ 1.017,38
Differenziale stipendiale storico non riassorbibile	€ 9.630,00
Totale somme non regolate dal contratto	€ 10.647,38

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto non si determina 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 in quanto al personale si applica il Regolamento sul Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 21/09/2023.

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

Lo schema di CCDI prevede la disciplina e criteri delle progressioni economiche, descritte nell'art.12 che si riporta integralmente:

Art. 12 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali

- 1. 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, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per 13 mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna Area e Sezione del Sistema di classificazione, di cui alla Tabella A del CCNL 16.11.2022.*
- 2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati.*
- 3. I "Differenziali Stipendiali" vengono riconosciuti, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, ai sensi delle destinazioni operate in applicazione delle prescrizioni di cui all'art. 7 del presente contratto integrativo, secondo i criteri relativi alle procedure di riconoscimento indicate ai successi commi, in conformità a quanto prescritto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.*
- 4. L'annualità, sotto il profilo giuridico, cui si riferisce la progressione economica è quella nella quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione. L'attribuzione della progressione economica decorre dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione.*
- 5. Il Sistema di attribuzione dei "Differenziali Stipendiali" è basato sui seguenti criteri generali:*
 - a) l'ammontare complessivo delle risorse destinate ai "Differenziali Stipendiali" viene individuato in sede di contrattazione decentrata annuale in base alle risorse stabili disponibili nel fondo;*
 - b) sulla base delle risorse stanziare per I "Differenziali Stipendiali" vengono avviate le relative procedure con finanziamento dalle risorse stabili di cui adesso art. 79, commi 1 e 1 bis) del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022;*
 - c) il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto;*
 - d) per poter accedere alle progressioni economiche occorre aver maturato alla data del 1° gennaio dell'anno di attivazione dell'istituto un'anzianità minima pari a ventiquattro mesi*

- nella posizione economica in godimento e l'assenza negli ultimi due anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;*
- e) ai fini del computo del requisito di anzianità di cui alla lettera precedente, il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo e il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente; pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza;*
 - f) per accedere alla procedura di attribuzione della PEO viene stabilita la soglia minima di accesso di punti 70/100 come valore medio del triennio di valutazione precedente riferita alla valutazione della performance individuale;*
 - g) accede alla procedura di attribuzione della PEO il dipendente che non sia stato valutato in una annualità del triennio di riferimento, prendendo comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità (adesso l'art. 14 comma 2 lettera d) punto 1));*
 - h) in caso di sistemi di valutazione differenti da quello adottato nell'Ente, il punteggio da prendere a riferimento per il triennio di valutazione sarà quello che deriva dalla riparametrazione tra i due sistemi;*
 - i) i "Differenziali Stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:*
 - media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità: viene attribuito un punteggio pari a 68 punti su 100;*
 - esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 del CCNL 16/11/2022 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi: viene attribuito un punteggio pari a 22 punti su 100 ed in particolare 1,1 punti per ogni anno di esperienza fino ad un massimo di 20 anni.*
 - Ulteriori seguenti criteri, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 del CCNL 16/11/2022 (Destinatari e processi della formazione); viene attribuito un punteggio pari 10 punti su 100 ed in particolare:*
 - a) formazione = per corsi di formazione con attestazione di superamento dell'esame finale, punti 0,04 per ogni ora di corso fino al massimo di 5 punto.*
 - b) diploma di laurea, ulteriore rispetto a quello per accesso all'area di appartenenza = punti 3 per il diploma di laurea magistrale/specialistica – punti 2 per il diploma di laurea triennale;*
 - c) titoli post-universitari (es. master o specializzazioni) = punti 2 se biennali – punti 1 se annuali.*
 - j) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla precedente lettera i.*
 - k) il sistema di valutazione delle progressioni economiche del personale con incarico di EQ si basa sugli elementi di valutazione di cui alla precedente lettera i) e confluisce in una graduatoria a parte rispetto a quella degli altri dipendenti senza incarico di EQ;*
 - l) è riconosciuta, ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame secondo la disciplina del sistema valutativo in atto presso l'Ente;*

- m) *le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, per cui non è possibile lo scorrimento delle stesse;*
 - n) *per il personale comandato o distaccato si rinvia alle previsioni dell'art. 14 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022;*
 - o) *in caso di parità di punteggio nella graduatoria, la Progressione economica verrà attribuita secondo i seguenti criteri preferenziali: 1) maggiore anzianità nell'area (ex categoria giuridica di appartenenza); 2) maggiore età anagrafica; 3) maggiore anzianità nella posizione economica.*
6. *Gli esiti della prima applicazione della metodologia adottata per I "Differenziali Stipendiali" saranno oggetto di confronto tra le parti, al fine di verificare la funzionalità e individuare eventuali interventi migliorativi.*
7. *I criteri di cui al presente articolo decorrono dall'anno operativo 2023.*

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi, così come approvati e descritti nella sezione 2- sottosezione 2.2.- del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione 2023/2025, ci si attende un incremento della produttività del personale. E' stato, infatti, analizzato il miglioramento qualitativo dei servizi resi all'utenza con l'obiettivo di migliorare il servizio, i risultati attesi e i tempi di realizzazione.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili: nulla da rilevare.

Elice, 21 dicembre 2023

Il Presidente della delegazione di parte pubblica
(Anna Cristina Di Giovanni)

