

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PERSONALE NON DIRIGENTE – TRIENNIO 2023-2025 – CCDI 2023-2025**

Schemi di relazione illustrativa e Schemi di relazione tecnico-finanziaria di supporto documentale per la certificazione dei contratti integrativi da parte degli organi di controllo

L'art. 40, comma 3-sexies, del decreto legislativo n. 165/2001 dispone che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una *Relazione tecnico-finanziaria* ed una *Relazione illustrativa*, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e finanze, di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis c. 1 del decreto legislativo 165/2001.

I principi generali ai quali ispirarsi nella redazione degli schemi di *Relazione illustrativa* e *Relazione tecnico-finanziaria* dei contratti integrativi sono rappresentati da: a) corretta quantificazione e finalizzazione dell'uso delle risorse; b) rispetto della compatibilità economico-finanziaria nei limiti di legge e di contratto; c) facilitazione delle verifiche da parte degli organi di controllo e trasparenza nei confronti del cittadino utente.

Per la realizzazione di tale adempimento è stata pubblicata la circolare n. 25/2012 della Ragioneria Generale dello Stato, con indicazione dell'articolazione delle predette Relazioni in *moduli e sezioni*.

La presente relazione illustrativa afferisce al CCDI 2023-2025 disciplinante gli istituti di cui al CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contratto CCDI 2023/2025

Data di sottoscrizione	Preintesa: <i>6 dicembre 2023</i> Sottoscrizione definitiva:
Periodo temporale di vigenza	<i>Triennio 2023-2025</i>
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <i>Dirigente Settore Indirizzo, Organizzazione e Controllo, Presidente, Dr. Massimiliano Lami (dal 18/10/2019)</i> <i>Dirigente Dipartimento "Risorse, Sviluppo e Servizi Generali" e del Settore "Entrate e Revisione della Spesa" Dr. Alessandro Parlanti (dal 27/08/2021)</i> <i>Dirigente Settore Istruzione e Politiche Giovanili, componente, D.ssa Michela Casarosa (dal 26/02/2021)</i> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <i>RSU, Cgil, Cisl, Uil, Csa</i> Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): <i>RSU, Cgil, Cisl, Uil.</i>
Soggetti destinatari	<i>Si applica a tutti i dipendenti in servizio presso l'ente di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e</i>

	<p>determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale.</p>
<p>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</p>	<p>Con il presente contratto relativo al CCDI 2023-2025, avente carattere sia normativo che normativo/economico, vengono disciplinati i seguenti istituti ex. art. 7. comma 4 del CCNL 16/11/2022 triennio 2019-2021 comparto funzioni locali:</p> <p>lett. a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;</p> <p>lett. c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'intero delle aree) lettere a), b), c), d), e), f), e g);</p> <p>lett. d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;</p> <p>lett. e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;</p> <p>lett. f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;</p> <p>lett. g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;</p> <p>lett. k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art.24 comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;</p> <p>lett. l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, commi 4 in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;</p> <p>lett. n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53 comma 2;</p> <p>lett. m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;</p> <p>lett. p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;</p> <p>lett. q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;</p> <p>lett. r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori 6 mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art.29, comma 2 del presente CCNL;</p> <p>lett. s) l'individuazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000;</p> <p>lett. t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti</p>

l'organizzazione dei servizi;
lett. u) l'incremento delle risorse di cui all'art.17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n.75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
lett. w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
lett. z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30 comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di lavori di lavoro notturni;
lett. aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;
lett. ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
lett. af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

Sono stati altresì confermati, limitatamente all'anno 2023, gli attuali criteri ed accordi sindacali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, ivi compresi quelli per la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, adesso incarichi di EQ, e la correlazione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, nonché tutti i criteri attualmente in vigore per gli altri istituti contrattuali che risultano compatibili con il CCNL 16/11/2022.

E' stata, pertanto, rinviata all'anno 2024, o nell'arco temporale di vigenza del presente accordo, la disciplina dei seguenti istituti, ex. art. 7, comma 4, del CCNL 16/11/2022:

lett. b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

lett. h) i criteri generali per l'attribuzione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;

lett. j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

lett. o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art 33 del presente CCNL;

		<p><i>lett. v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;</i></p> <p><i>lett. ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto al comma 4 del medesimo articolo.</i></p>
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno:</p> <p><i>E' stata richiesta con il supporto documentale di cui alle presenti Relazioni ed sarà allegata come parte integrante alla delibera di G.C. di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI 2023-2025.</i></p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:</p> <p><i>Non sono stati effettuati rilievi.</i></p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009:</p> <p><i>Il Piano della Performance è attualmente confluito nel P.I.A.O. ex. art. 6 del D.L 80/2021, convertito con modificazioni nella L. 113/2021, ai sensi del D.P.R. 81/2022, ed è quindi stato adottato per il triennio 2023/2025 con Delibera di G.C. n. 50 del 30/01/2023.</i></p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità:</p> <p><i>Anche tale documento, come da previsioni normative, è confluito nel P.I.A.O. ex. art. 6 del D.L 80/2021, convertito con modificazioni nella L. 113/2021 ai sensi del D.P.R. 81/2022, ed è stato adottato per il triennio 2023/2025 con Delibera di G.C. n. 50 del 30/01/2023.</i></p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009:</p> <p><i>Vengono pubblicati sul sito "amministrazione trasparente" i dati concernenti le performance, le retribuzioni, i curricula, la contrattazione, gli aspetti organizzativi e quant'altro previsto dal D.Lgs. n. 33/2013 come modificato dal D.lgs. n. 97/2016.</i></p>
<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009?:</p> <p><i>Il Nucleo di Valutazione provvede annualmente alla validazione delle Performance; in ultimo ha validato la Relazione sulla performance con riferimento all'esercizio 2022, di cui alla delibera GC 429 del 23/06/2023 nel mese di giugno 2023 (verbale seduta NdV del 27/06/2023).</i></p>		
<p>Eventuali osservazioni:</p> <p><i>In data 21/12/2021, su autorizzazione della Giunta Comunale ed a seguito del parere favorevole di certificazione espresso in data 16/12/2021 dal Collegio dei Revisori dei Conti, è stato definitivamente sottoscritto il CCDI 2022-2024.</i></p> <p><i>In data 07/03/2022 è stato sottoscritto apposito accordo stralcio relativo alle prime due code contrattuali del già citato CCDI relativamente alla disciplina degli incentivi per funzioni tecniche ex. art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e s.m.i. ed incentivi per recupero fiscale IMU-TARI.</i></p> <p><i>In data 16/11/2022 è stato sottoscritto il CCNL 2019-2021 per il comparto funzioni locali.</i></p>		

Le parti hanno ritenuto opportuno procedere, nelle more della definitiva applicazione del nuovo CCNL, ad un accordo stralcio con il quale disciplinare le progressioni economiche orizzontali per l'anno 2022 ex. art. 16 del CCNL 21/05/2018. E' stato altresì concordato di addivenire sia ad una nuova disciplina relativamente alle modalità di attribuzione degli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della Legge 145/2018, alla luce di quanto rappresentato con rapporto prot. n. 52037 del 22/04/2022 del Dirigente del Settore "Entrate e Revisione della Spesa", già apprezzato dalla Giunta comunale con decisione n. 148 del 17/06/2022 sia ad una modifica della platea degli aventi diritto alle indennità di protezione civile.

In data 14/12/2022 è stata sottoscritta la pre-intesa di accordo stralcio anno 2022 al CCDI 2022-2024 recante la disciplina sopra specificata ed, a seguito del parere favorevole di certificazione, in data 22/12/2022 è stato definitivamente sottoscritto l'accordo stralcio anno 2022 al CCDI 2022-2024.

Nel corso dell'anno 2023 si sono svolti vari incontri fra le delegazioni trattanti con particolare riferimento alla definizione dei nuovi profili professionali ed all'applicazione dei nuovi istituti.

La RSU ha presentato una prima richiesta di redazione di un contratto decentrato in data 19/06/2023, delineando alcune proposte relativamente alla disciplina di alcuni istituti contrattuali (progressioni all'interno delle aree, funzioni di responsabilità, indennità condizioni lavoro, indennità di servizio esterno, rivalutazione fasce di retribuzione di posizione degli incarichi di EQ, sostanzialmente ferme negli importi all'anno 2000 ed all'anno 2006 per le c.d. "alte professionalità").

In data 29/06/2023 l'amministrazione ha presentato una prima ipotesi di accordo, apprezzata dalla Giunta Comunale con decisione n. 147 del 27/06/2023.

In data 10/08/2023 è pervenuta la piattaforma dell'organizzazione sindacale CSA mentre in 18/09/2023 è pervenuta la proposta della RSU Aziendale in ordine all'applicazione di alcuni istituti.

Alla luce delle richieste di parte sindacale, è stata predisposta prima bozza preliminare di pre-intesa al CCDI 2023-2025, apprezzata dalla Giunta Comunale con decisione n. 224 del 10/10/2023, con la quale è stato dato indirizzo di proseguire le trattative coi sindacati.

In data 18/10/2023 si è svolto un incontro della delegazione trattante nel quale è stata illustrata la sintesi della bozza di CCDI 2023-2025, unitamente all'articolato apprezzato con la già citata decisione GC n. 224/2023 e la parte datoriale è rimasta in attesa di proposte e/o integrazioni da parte dei sindacati.

In data 25/10/2023 è pervenuta la richiesta di integrazioni della bozza illustrata da parte dell'organizzazione sindacale UIL-FPL.

In data 30/10/2023 è pervenuta la proposta di modifiche alla bozza da parte del sindacato CGIL-FP, successivamente integrata in data 31/10/2023.

In data 31/10/2023 si è svolto un nuovo incontro sulla trattativa in corso, durante il quale è stata illustrata la prima bozza preliminare di CCDI 2023-2025; la delegazione trattante di parte datoriale ha appreso la richiesta delle sigle confederali CGIL, CISL e UIL di modifiche e integrazioni durante la trattativa.

Sono pervenute ulteriori integrazioni in data 06/11/2023 sempre dai sindacati confederali, mentre il CSA non ha presentato formali osservazioni, ma si è limitato all'esposizione durante la delegazione trattante del 31 ottobre.

L'amministrazione in data 7 novembre, alla luce delle modifiche pervenute, ha presentato alla parte politica una nuova bozza di pre-intesa al CCDI 2023/2025, apprezzata dalla Giunta con propria decisione n. 253 del 07/11/2023.

In data 14/11/2023 si è svolto un ulteriore incontro di delegazione trattante.

In esito alla riunione, è stata predisposta una nuova bozza di pre-intesa, apprezzata dalla Giunta Comunale con decisione n. 264 del 14/11/2023. Il testo è stato poi inviato dal Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla RSU Aziendale e alle OO.SS. ai

fini di una valutazione. La RSU Aziendale nella seduta del 28/11, ha valutato positivamente all'unanimità la bozza di pre-intesa, trasmettendo tre ulteriori proposte di modifica dell'articolato, delle quali due sono state condivise dalla parte tecnica.

In data 29/11/2023 l'Amministrazione ha proposto una nuova bozza di pre-intesa all'organo politico per i necessari nuovi indirizzi.

La Giunta Comunale, con decisione n. 282 del 01/12/2023, ha, pertanto, autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione della pre-intesa al CCDI 2023-2025. Dopo approfondita ed articolata discussione, viene, pertanto, condivisa nei contenuti la presente pre-intesa al CCDI 2023-2025.

La sottoscrizione di detta pre-intesa è avvenuta in data 06/12/2023.

Sulla base dell'evoluzione dello stato delle trattative da parte della RSU aziendale comunale, i dipendenti sono stati previamente informati in apposita assemblea generale del personale organizzata dai sindacati sui contenuti dell'accordo contenente anche lo svolgimento delle progressioni economiche all'interno dell'area e del profilo professionale di appartenenza relative al 2023 e, da parte dell'amministrazione, con apposita circolare in ordine ai servizi pregressi presso altre amministrazioni pubbliche, anche a tempo determinato, alla luce delle disposizioni di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022, in maniera da poter predisporre il personale alle valutazioni, come tra l'altro suggerito dall'Aran e dagli orientamenti prevalenti della Corte dei Conti.

Per quanto riguarda la definizione del budget da destinare alla produttività 2023-2025, le valutazioni di merito avvengono alla stregua di una prassi programmatica ormai del tutto consolidata nel Comune di Livorno, caratterizzata da un PEG contabile collegato con il PDO, in cui si definisce in sostanza il Piano della Performance (obiettivi assegnati a tutti i dirigenti, con verifica attraverso report periodici sullo stato di realizzazione, e accertamento a consuntivo da parte degli organi tecnici di controllo). La programmazione per obiettivi è dunque una pratica consolidata dell'Ente, così come la preventiva definizione di un Sistema regolamentare volto alla misurazione e valutazione dei risultati. A tale quadro operativo si raccorda strettamente il decentrato, con cui vengono ritagliate quote di risorse decentrate per l'erogazione delle conseguenti premialità.

Si dà atto peraltro che le clausole contrattuali risultano adeguate alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati rispettivamente alla contrattazione ed alla legge, ai sensi dell'art. 65 c. 1 del D.lgs. n. 150/2009 (come da interpretazione autentica di cui all'art. 5 del D.Lgs. 141/2011), nonché ai principi di cui al Titolo III del D.Lgs. 150 riguardante la valorizzazione del merito e la selettività delle valutazioni.

Il presente contratto, viene quindi sottoposto alle rigorose procedure di controllo preventivo rispetto alla sottoscrizione definitiva, previste dall'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001, e finalizzate agli accertamenti sulle compatibilità finanziarie, sulla legittimità rispetto al quadro delle norme di legge e contrattuali, ed il rispetto dei principi meritocratici.

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto 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 all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili

2.a - illustrazione di quanto disposto nel Contratto integrativo CCDI 2023-2025, tale da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata - riferimento art. 7, comma 4°, del CCNL 16/11/2022.

I primi articoli riguardano campo di applicazione e durata, le parti che hanno risvolti a carattere economico, oltre che giuridico-normativo, sono di seguito evidenziate:

◆ *Articolo 4 - lett. a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo.*

I criteri di destinazione delle risorse economiche tengono conto di un'equilibrata distribuzione delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, privilegiando il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro.

◆ *Articolo 5 - lett. b) I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. Vengono confermati per la valutazione performance 2023 gli attuali criteri di cui alla Delibera G.C. 72/2014, rinviando la contrattazione dei nuovi criteri all'anno 2024.*

◆ *Articolo 6 - lett. ae) Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto al comma 4 del medesimo articolo. Viene rinviata l'applicazione all'anno 2024.*

◆ *Articolo 7 - lett. c) Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'intero delle aree) lettere a), b), c), d), e), f), e g).*

Con questo articolo sono disciplinate le procedure per le progressioni ex. art. 14 del CCNL 16/11/2023 e contrattato il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per area e profilo professionale. Il requisito minimo di permanenza nella medesima area e profilo professione è di 3 anni e la progressione viene effettuata in maniera meritocratica ad una limitata quota di personale dipendente, sulla base del maggior punteggio della performance individuale e dell'esperienza professionale, così come rilevabili dall'apposita scheda valutativa predisposta dalla dirigenza. Il punteggio minimo per partecipare alla selezione è pari a 60/100. La performance individuale ha il maggior peso in quanto incide per il 59% sul totale della valutazione espressa in centesimi, mentre l'area dell'esperienza professionale incide per il restante 40% e gli ulteriori titoli culturali e professionali incidono per l'1%.

Per il calcolo del numero dei differenziali attribuibili vengono prese a riferimento le recenti indicazioni del MEF/RGS di cui alla circolare n. 25 - Prot. 164196 del 10/06/2022 relativa al Conto Annuale del Personale per l'anno 2021, nella quale la limitata quota dei dipendenti che possono progredire è individuata come inferiore o al massimo uguale al 50% degli aventi titolo, peraltro confermata anche dall'ARAN con proprio orientamento CFL 220.

◆ *Articolo 8 - lett. d) L'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.*

Viene aggiornata la disciplina rispetto al CCDI 2022-2024, con l'esclusione di detta indennità per i dipendenti che eseguono la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, così come previsto dalla disciplina contrattuale contenuta nel CCNL 16/11/2022.

◆ *Articolo 9 - lett. e) L'individuazione dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.*

E' stata prevista con decorrenza dalla data di sottoscrizione dell'accordo, l'erogazione di detta indennità per coloro che svolgono servizio esterno con un importo pari ad € 7,00 giornaliero.

◆ *Articolo 10 - lett. f) I criteri generali dell'indennità per specifiche responsabilità di cui 84.*

Le parti disciplinano l'istituto sostanzialmente confermando i criteri di cui al CCDI 2021/2023, con eccezione espressa al punto 12. dell'applicazione al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente, come previsto dall'art. 84, c.2 del CCNL medesimo.

◆ *Articolo 11 - lett. f) I criteri generali dell'indennità per specifiche responsabilità di cui 84 ex. art. 70-quinquies comma 2. Le parti disciplinano ex-novo le c.d. "minifunzioni", nei presupposti e negli importi individuali, variabili da un minimo di € 440,00 annui ad un massimo di € 1.000,00 in luogo dei 350,00 euro massimi previsti dal CCNL 21/05/2018, nei limiti delle risorse del fondo del trattamento accessorio del personale del comparto.*

◆ *Articolo 12 - af) Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione). Viene innalzato l'importo per i formatori interni non titolari*

di incarichi di EQ ad € 600,00 annue lorde, da riparametrare rispetto al minimo di 20 ore di docenza.

◆ *Articolo 13 - lett. g) I criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva. Viene confermata l'efficacia degli attuali accordi.*

◆ *Articolo 14 - lett. h) I criteri generali per l'attribuzione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2. Viene rinviata la definizione a successive fasi contrattuali anche a carattere di accordo "stralcio".*

◆ *Articolo 15 - lett. i) L'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art.24, comma 1. Le parti confermano quanto previsto nel CCDI 2021-2023 e nel CCDI 2022-2024, ossia l'elevazione a € 12,00.*

◆ *Articolo 17 - lett. k) L'elevazione dei limiti previsti dall'art.24 comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile. Viene sostanzialmente confermata la previgente disciplina, confermando, relativamente alle attività di protezione civile, anche per il triennio 2023-2025 l'elevazione dei turni individuali di reperibilità fino al limite massimo di n. 8 turni.*

◆ *Articolo 18 - lett. l) L'elevazione dei limiti previsti dall'art.30, comma 4, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese. Le parti convengono di non elevare detti limiti.*

◆ *Articolo 19 - lett. m) Le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro. Vengono, di fatto, confermate le previgenti linee di indirizzo.*

◆ *Articolo 20 - lett. n) L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53 comma 2 del CCNL 21/05/2018.*

Si conviene di confermare quanto già previsto coi CCDI 2021-2023 e CCDI 2022-2024 e quindi non elevare il limite.

◆ *Articolo 22 - lett. p) I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.*

◆ *Nel prendere atto dell'attuale disciplina, le parti convengono che specifiche ulteriori flessibilità di orario da adottare in relazione alle situazioni indicate dall'art.36 comma 4 CCNL del 16/11/2022, compatibilmente con le esigenze di servizio, potranno essere definite, sulla base delle richieste dei singoli dipendenti interessati, con riferimento all'orario di entrata ed uscita dal servizio e che gli ambiti di intervento saranno oggetto di analisi anche nell'ambito dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione.*

◆ *Articolo 23 - lett. q) L'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art.31, comma 2.*

Le parti convengono di confermare quanto già disciplinato nel CCDI 2021-2023 e nel CCDI 2022-2024 consistente nell'individuare nei mesi estivi di luglio ed agosto il periodo cui applicare l'orario multiperiodale concordando sull'elevazione del periodo di 13 settimane.

◆ *Articolo 24 - lett. r) L'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori 6 mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art.29, comma 2 del CCNL 16/11/2022.*

Si conviene che tale elevazione debba rivestire carattere esclusivamente eccezionale e straordinario. Tali fattispecie discendono da ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, debitamente motivate dai settori interessati, con particolare riferimento a progetti di ripristino e messa in sicurezza di strutture, calamità naturali o consultazione elettorali.

◆ *Articolo 25 - lett. s) L'individuazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art.32, comma 3 del CCNL del 16/11/2022.*

Le parti convengono di confermare quanto già disciplinato nei CCDI 2021-2023 e CCDI 2022-2024. Si conviene, pertanto, di elevare eccezionalmente il limite individuale a 250 ore annue, fermo restando il limite di spesa di cui all'art.14 del CCNL 1/4/1999 per le risorse complessivamente destinate al lavoro straordinario, nei settori delle manutenzioni e lavori pubblici, della protezione civile, della polizia municipale nonché del supporto agli organi istituzionali.

◆ *Articolo 26 - lett. t) I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle*

innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi.

Le parti convengono di istituire l'Organismo Paritetico per l'Innovazione.

◆ *Articolo 27 - lett. u) L'incremento delle risorse di cui all'art.17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n.75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79.*

Le parti convengono nell'incremento delle risorse determinato in € 105.000,00 per le annualità 2024-2025 e successive. Con cadenza annuale, entro il 31/12 di ogni anno, l'Amministrazione procede a comunicare l'andamento della spesa con riferimento alle risorse di cui all'art.17 comma 6 CCNL 16/11/2022.

◆ *Articolo 29 - lett. w) Il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo. Sostanzialmente sono confermati i valori ed i criteri di cui al CCDI 2021-2023 ed al successivo CCDI 2022-2024.*

◆ *Articolo 30 - lett. z) Integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30 comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di lavori di lavoro notturni.*

Le parti convengono di non procedere ad integrazione delle situazioni personali e familiari già previste dall'art.23 comma 8 in materia di richieste di esclusione dalla effettuazione dei lavori notturni, confermando la disciplina di cui al CCDI 2021/2023 e al CCDI 2022/2024.

◆ *Articolo 31 lett. aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL.*

Le parti convengono di rinviare ad appositi protocollo operativi l'individuazione delle specifiche figure professionali aventi diritto al buono pasto e le modalità di collocazione della pausa per il consumo del pasto.

◆ *Articolo 32 - lett. ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno. Viene disciplinata tale facoltà, tramite l'opzione preventiva da parte del dipendente per evitare il cumulo fra riposo compensativo ed indennità di turno maggiorata.*

◆ *Articolo 33 – Clausola programmatica e finale.*

Per quanto che per quanto non disciplinato col presente CCDI continuano ad applicarsi i criteri definiti in accordi precedenti, per le parti compatibili con il CCNL 16/11/2022 e di cui al CCDI 2022-2024 del 21/12/2021 e relativo accordo stralcio 2022 del 22/12/2022, relativo al triennio 2022/2024.

2.b - quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione:

Sulla base dei criteri stabiliti nell'articolato del CCDI 2023-2025, le risorse sono state destinate secondo quanto previsto all'articolo 4, al quale si fa espresso rinvio.

Si precisa, altresì, che le risorse sono coincidenti con gli atti di costituzione del fondo del trattamento accessorio del personale dipendente, di cui alla determina dirigenziale relativa alla costituzione dei Fondi 2023-2025 n. 6372 del 29/08/2023, certificata dal Collegio dei Revisori dei Conti il 29/08/2023, rinviando ad apposito atto dirigenziale gli spostamenti fra fondo e bilancio delle risorse per la remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di E.Q. in quanto occorre predisporre apposita variazione/storno di bilancio con decorrenza dal 01/01/2024.

2.c - gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa:

Non vi sono effetti abrogativi impliciti, in quanto con il presente contratto sono stati disciplinati nuovamente alcuni istituti come già precedentemente illustrato al punto 2.a.

2.d - illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto

Legislativo n.150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto nei confronti del personale si applica il Sistema regolamentare di Misurazione e Valutazione delle Performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 115/2011, e successive modifiche e integrazioni, ispirato ai contenuti del d.lgs. 150/2009, all'epoca sottratto a procedure di tipo negoziale con le OO.SS.. Detto Sistema è già in vigore, appunto, dall'anno 2011 ed è stato aggiornato nel 2014 con atto di Giunta n. 72/2014. E' presente e attivo tra l'altro il Nucleo di Valutazione, che esercita le competenze previste dall'ordinamento in ordine alle verifiche sui risultati ed al monitoraggio sul funzionamento dell'intero Sistema.

2.e - illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

La disciplina delle progressioni economiche orizzontali, attualmente progressioni all'interno delle aree, appositamente prevista dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022, statuisce come metodo selettivo e meritocratico di valutazione, il valore della performance individuale attribuita al dipendente sulla base del vigente sistema premiale, unitamente all'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento ed alle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi da parte della dirigenza di riferimento.

I criteri e le modalità delle procedure per le progressioni orizzontali sono definiti nel decentrato, sulla base delle recenti indicazioni ARAN (CFL 220). Il numero di differenziali contrattati è pari a 132, ed è coerente alle indicazioni del MEF/RGS di cui alla circolare n. 25 - Prot. 164196 del 10/06/2022 relativa al Conto Annuale del Personale per l'anno 2021, nella quale la limitata quota dei dipendenti che possono progredire è individuata come inferiore o al massimo uguale al 50% degli aventi titolo. La platea dei progredibili, infatti, risulta essere di 313 unità di personale, con una percentuale pari al 42,17%. E' stato richiesto apposito parere all'ARAN (rif.to nota prot. n. 154606/2023) in quanto con CFL 224 è stato espresso un innovativo orientamento col quale si dovrebbero comprendere anche coloro che sono progrediti in data 01/01/2020, per cui nel caso di orientamento favorevole, la percentuale dei progrediti diminuisce allargandosi la base di calcolo, rispettando, quindi, ancor maggiormente il criterio di selettività.

Il personale interessato viene sottoposto ad apposita valutazione da parte della dirigenza di riferimento per la copertura dei posti disponibili, compatibilmente con il budget di parte fissa finalizzato a detto istituto.

Potranno effettuare la progressione quei dipendenti che si siano distinti particolarmente per il contributo fornito al miglioramento della produttività, così come rilevabile dal valore attribuito alla performance individuale media del triennio, unitamente ad altri fattori attinenti all'area dell'esperienza. Questi due criteri devono essere documentati da parte dei dirigenti competenti, attraverso l'utilizzo di punteggi (centesimi) in apposita scheda valutativa, strutturata per Area e Profilo Professionale secondo i criteri posti dall'art. 23 del D.lgs. 150/2009 e dall'art. 14 CCNL 16/11/2022.

I requisiti minimi necessari per poter accedere alla possibilità di effettuare progressione sono corrispondenti al punteggio di 60/100 e l'assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente.

2.f - illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009:

Con l'applicazione del contratto, per gli ambiti prima descritti, si intende fornire un contributo al miglioramento della funzionalità dei servizi, accrescere i livelli di efficienza ed efficacia nella gestione delle risorse, riconoscere la qualità delle prestazioni lavorative individuali, e valorizzare le capacità professionali dei lavoratori nel conseguire risultati.

L'amministrazione, con l'attivazione dei principali istituti incentivanti, quali ad esempio la

performance, le progressioni orizzontali, il riconoscimento di specifiche responsabilità ed i sistemi indennitari, assicura la possibilità di poter compensare chi risulta impegnato appieno nei diversi livelli organizzativi di ogni servizio, chi svolge ruoli di responsabilità, o comunque svolga prestazioni volte al soddisfacimento delle esigenze della cittadinanza destinataria dei servizi stessi. In tale prospettiva vengono consentiti i pagamenti anche di istituti come il turno, la reperibilità, le indennità da condizioni lavoro, i nuovi istituti contrattuali per l'area della vigilanza e quant'altro, anche questi strettamente legati a specifiche organizzazioni del lavoro imposte da esigenze di miglioramento dei servizi.

In definitiva, potendo dedicare somme del fondo alla premialità del personale si può così corrispondere a quanto prospettato in termini di tenuta e miglioramento dei servizi nonché di risultati utili per i cittadini fruitori dei servizi, incentivando chi si impegna in tal senso nel corso dell'anno in esame. Naturalmente l'effettiva erogazione potrà avvenire una volta esperite tutte le procedure contemplate, a partire dalle analisi ed accertamenti del Nucleo di Valutazione rispetto ai risultati concretamente raggiunti nella gestione dei servizi (performance organizzativa), effettuate con il supporto dell'ufficio addetto al Controllo di gestione; e una volta svolte le valutazioni sull'apporto individuale da parte della dirigenza rispetto al concreto e differenziato apporto fornito dal personale assegnato (performance individuale), tenendo conto che rientra nelle responsabilità della dirigenza la valutazione dei propri dipendenti secondo criteri di selettività, differenziazione e valorizzazione del merito.

2.g - altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Quant'altro possa essere richiesto e ritenuto utile in tal senso da parte del Collegio dei Revisori sarà prontamente fornito dagli uffici competenti. Il presupposto sulla cui base la delegazione di parte pubblica ha affrontato la trattativa è che il decentrato si incentra essenzialmente sui criteri di ripartizione del fondo fra i vari istituti previsti dall'art. 80 del CCNL 16/11/2022, e si riferisce in particolare ai criteri di determinazione di diritti e obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, come prescritto dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001, secondo le norme e negli ambiti definiti dai contratti nazionali, escludendo dalla negoziazione le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, e limitandosi essenzialmente agli aspetti concernenti il trattamento economico del personale, ex art. 45 D.lgs. 165/2001.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

Dr. Massimiliano Lami

(documento sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e s.m.i.)