

# COMUNE DI BORGIO VEREZZI

PROVINCIA DI SAVONA

Data 18.12.2023

## **Contratto collettivo decentrato integrativo personale dipendente anno 2023/2025 parte normativa anno 2023 parte economica Relazione illustrativa**

### Modulo I

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Pre-intesa 13.12.2023 Integrazione pre-intesa 18.12.2023  Contratto data per la firma fissata per il 20.12.2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Parte normativa 2023-2025 Parte economica 2023
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Silvia MULE' Componenti: Giovanna MASETTI Componenti: Giovanni BOZZO Componenti: Anna Maria CHIUDAROLI  Firmatari della preintesa: Mule' – presidente delegazione trattante e altri componenti della delegazione trattante di parte pubblica Chiudaroli, Bozzo;  Firmatari del contratto:  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie della preintesa (elenco sigle): CGIL CISL  Delegazione della parte sindacale: RSU VERUS Eva D'ALEO Paride  Firmatari della preintesa: RSU CGIL CISL  Firmatari del contratto:
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Adeguamento del contratto integrativo al nuovo contratto collettivo nazionale approvato in data 16.11.2022

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propeudutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? Si – con l'adozione del PIAO con deliberazione della giunta comunale
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? Si – con l'adozione del PIAO con deliberazione della giunta comunale
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? si
La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009? si		
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## 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

L'ipotesi di contrattazione integrativa definita in data 13.12.2023 sostituisce il contratto decentrato sottoscritto in data 16.05.2019, così come aggiornato con la contrattazione integrativa 2020 e 2021, in particolare esso regola la materia di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 6.11.2022.

Si compone dei sottoelencati articoli:

#### Capo I - Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali

- Art. 1 - Finalità E Principi
- Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione
- Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali
- Art. 4 - Modalità di gestione degli incontri
- Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento
- Art. 6 - Informazione
- Art. 7 – Confronto, soggetti e materie
- Art. 8 - Contrattazione, soggetti e materie
- Art. 9 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali
- Art. 10 - Assemblee

#### Capo II – Il nuovo sistema di classificazione del personale

- Art. 11 - Classificazione del personale
- Art. 12 - L'istituzione delle Elevate Qualificazioni
- Art. 13 - La disciplina delle progressioni verticali di cui all'art.13 comma 6 del CCNL 2022

#### Capo III - Criteri generali relativi alla incentivazione delle attività e della performance

- Art. 14 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

Capo IV - Le altre indennità legate a prestazioni e incarichi specifici criteri relativi alle progressioni tra le aree

Art. 15 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste

Art. 16 - Indennità condizioni di lavoro

Art. 17 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 18 – Incentivi per le funzioni tecniche

Art. 19 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

Capo V Retribuzione di risultato e progressioni all'interno delle aree

Art. 20 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari incarichi di EQ.  
(art. 7 comma 4 lettera v - artt. 17 e 19)

Art. 21 – Risorse per retribuzione di posizione e retribuzione di risultato (art. 7 comma 4 lettera u - art. 17 comma 6 e art. 79 comma 6)

Art. 22 - Le Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Aree

Capo VI - Politiche sull'Orario di lavoro e Conciliazione vita-lavoro

Art. 23 - Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 24 - Pausa e Riposi intermedi

Art. 25 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

Art. 26 - Lavoro straordinario. (art. 32 comma 3 e art. 7 comma 4 lettera s)

Art. 26 bis- Banca delle ore

Capo VII – Sezione Per La Polizia Locale

Art. 27 – Indennità di funzione del personale della polizia locale

Art. 28- Indennità di servizio esterno

Art. 29- Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e iniziative di carattere privato

Capo VIII – Welfare integrativo

Art. 30 – Le attività del welfare integrativo

Capo IX - Clausole di verifica e norme finali

Art. 31 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 32 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

Art. 33 - Norme finali

In particolare l'art. 22 definisce le procedure per le nuove progressioni economiche

Le progressioni economiche per il presente anno sono riservate al massimo al 50% del personale dipendente avente i requisiti. .

Budget assegnato: max € 3.000 annui

Decorrenza progressione 1.1.2023

n. 3 dipendenti (n.1 area operatori esperti, n. 1 area istruttori, n. 1 area funzionari ed EQ)

Nell'incontro del 18.12.2023 le parti hanno sottoscritto il presente accordo integrativo relativo alla destinazione prioritaria degli eventuali resti:

gli eventuali risparmi derivanti dalle economie delle progressioni orizzontali già attribuite (ivi comprese quelle da cessazione del personale in corso d'anno) e delle indennità di comparto, andranno a incrementare proporzionalmente l'importo stabilito per le progressioni orizzontali da attribuire, ferma la disponibilità economica, dando priorità all'area dove è presente personale con la maggiore permanenza nella relativa posizione economica”.

La procedura in oggetto è riservata ai dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

1.Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti non superiore complessivamente al 50% degli aventi diritto, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle

selezioni che viene definita nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento per area, prevedendo per la sola area dei Funzionari una ulteriore distinzione per coloro che sono titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione e coloro che non lo sono. Le risorse complessivamente assegnate sono tendenzialmente destinate in maniera proporzionale rispetto alle risorse disponibili nel fondo risorse decentrate e tenuto conto dei costi di ciascuna area professionale, come individuata nel CCNL 2022.

2.L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure, come concordato dalle parti.

3.Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della media aritmetica della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, qualora non fossero disponibili le tre valutazioni immediatamente precedenti per comprovate ed eccezionali situazioni, la media delle valutazioni dei dipendenti interessati viene operata su tre valutazioni anche di annualità precedenti.

4.Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione; il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente titolare del rapporto di lavoro richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

5.In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, sarà definito il numero di "differenziali stipendiali" da attribuire a ciascuna area.

6.L'attribuzione della progressione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

7.Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni riferite alla generalità del personale dipendente, fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

8.Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che:

a. negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

b.negli ultimi 2 anni, non abbiano ricevuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

9. 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:

a) incidenza della valutazione: 60%, con le seguenti precisazioni:

- 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;

- qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

- Si specifica che nel bando per l'attribuzione delle PEO verranno stabiliti punti (max 60), suddivisi in fasce stabilite (max 6);

b) incidenza esperienza professionale: 40%, con la seguente precisazione:

- 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. 2 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.

- Si specifica che:

- per ogni anno di servizio prestato nella Pubblica Amministrazione (oltre i 3 anni), verrà attribuito un punto (max 15 punti);

- per ogni anno di permanenza nella posizione economica attuale (decorrenza dall'ultima PEO) verranno attribuiti 2 punti ( max 25 punti);

10. 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 dei criteri di cui al comma 9.

11. A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con la valutazione più alta, in caso di ulteriore parità verrà data la precedenza al dipendente più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più giovane di età.

12. Le parti concordano che la progressione tra aree e l'attribuzione del differenziale stipendiale non sono cumulabili nel medesimo anno solare.

Le graduatorie, approvate, verranno redatte tenuto conto dei criteri sopra indicati, sulla base del maggior punteggio medio conseguito nei tre anni precedenti nelle schede di valutazione della performance

#### B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui al contratto decentrato sottoscritto le risorse sono utilizzate per l'anno 2023 nel seguente modo:

<b>Fondo contrattazione decentrata (VOCI DI SPESA)</b>	<b>anno 2023</b>
Incremento progressioni orizzontali storiche (art 78 CCNL 16.11.2022)	56.000,00
Indennità di comparto	13.000,00
progressioni orizzontali contrattate nell'anno	3.000,00
indennità di turno e maggiorazione oraria notturno e festivo	7.700,00
indennità di condizione lavoro (art. 84 bis CCNL 16.11.2022)	2.500,00
Progetto PM Borgio Sicura obiettivo 1 - finanziato cds - ( ex indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16.11.2022)	3.000,00
compenso per l'esercizio di specifiche responsabilità e indennità di funzione	2.100,00
incentivo messo notificatore	200,00
compenso indagini e adempimenti istat	400,00
produttività PM derivante da proventi ex art. 208 cds – progetto Pm Borgio Sicura obiettivo 1 e Progetto PM Sicurezza Teatro ed Eventi	8.700,00
incentivi art.45 Dlgs 36/20223 ( ex art.113 dlgs 50/2016)	10.000,00
incentivi recupero evasione IMU e TARI	3.000,00
produttività organizzativa e individuale	11.787,58

#### C) Effetti abrogativi impliciti

Con la sottoscrizione del presente contratto decentrato viene abrogato, per quanto incompatibile, il precedente contratto integrativo decentrato.

#### 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 viene applicato il regolamento adottato con deliberazione della giunta comunale n. 24 del 15.05.2018.

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

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche i cui criteri sopra indicati sono coerenti con il principio di selettività.

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

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività organizzativa ed individuale, disciplinati dal presente contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

**IL RESPONSABILE AREA FINANZIARIA**

Servizio personale  
Dr.ssa Giovanna Masetti  
f.to digitalmente

