

## PROVINCIA DI CHIETI

### CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA DI PARTE NORMATIVA IN ATTUAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO SOTTOSCRITTO IL 16.11.2022

#### RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO- FINANZIARIA

(Articolo 40 –comma 3 –-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2011; Circolare RGS n.25 del 19 luglio 2012)

#### PREMESSA

In data 16.11.2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL del Personale delle Funzioni Locali, il quale tra l'altro al Titolo II disciplina le relazioni sindacali e in particolare, agli artt. 4 e 5, rispettivamente le materie oggetto di informazione e di confronto, mentre all'art. 7, sono disciplinati i soggetti e le materie demandate alla contrattazione decentrata integrativa di Ente.

In base alle nuove norme, dunque, questa Provincia ha proceduto, con decreto presidenziale n. 8 del 26.1.2023, alla nomina della delegazione trattante di Parte pubblica, individuandola nella persona del Segretario Generale, che la presiede, e nei Dirigenti dei Settori.

Con la nota n. 11249 del 14.4.2023 sono state convocate le delegazioni trattanti per l'avvio del negoziato per la contrattazione decentrata integrativa di cui all'art. 7 del nuovo CCNL 16.11.2022.

La contrattazione decentrata di parte normativa per il rinnovo del CCDI è stata conclusa in data 11.12.2023 con la sigla dell'ipotesi del nuovo CCDI di parte normativa che di seguito si illustra.

#### A. Relazione illustrativa

##### Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo utilizzando la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n.25 del 19 luglio 2012; illustra inoltre l'articolato del contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; indica le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione a tali utilizzi e all'erogazione delle risorse premiali.

##### Modulo 1 - Scheda I.1

##### Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione/conclusione contrattazione	L'ipotesi di contratto decentrato integrativo, concernente la parte normativa in attuazione delle disposizioni del nuovo CCNL 16.11.2022, è stata siglata in data 11.12.2023. A seguito del Parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti sarà sottoscritto definitivamente
Periodo temporale di vigenza	La tornata di contrattazione integrativa è quella riferita al triennio decorrente dalla sua sottoscrizione, conservando, tuttavia efficacia fino alla stipula di un nuovo CCDI normativo
Composizione della delegazione trattante	<b>Parte Pubblica</b> (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dirigente del Settore n. 1- Servizio Politiche del Personale Componenti: I Dirigenti dei Settori nn. 2- 3 e 4 (v. D.P. n. 155 del 30.11.2023) <b>Parte Sindacale:</b> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:

		RSU; FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA
Soggetti destinatari		Personale dell'Ente di qualifica non dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
Materie trattate dal contratto decentrato integrativo di parte normativa (descrizione sintetica)		La contrattazione decentrata integrativa disciplina le materie di cui all'art. 7- comma 4 - del CCNL 16.11.2022. In particolare, il CCDI, la cui ipotesi è stata sottoscritta in data 11.12.2023, tratta tra l'altro le seguenti materie: Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate; Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; Disciplina della differenziazione del premio individuale Criteri per la definizione delle procedure per le Progressioni economiche all'interno delle Aree; Le indennità Condizioni di lavoro, Specifiche responsabilità; Reperibilità; Correlazione tra retribuzione di risultato e particolari compensi; Contingente tempo parziale; Misure per la sicurezza sui luoghi di lavoro; Banca delle ore e Flessibilità orario di lavoro Orario di lavoro e orario multi periodale e Lavoro straordinario; Criteri generali per la determinazione della retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. Turnazione Indennità di funzione di Polizia Provinciale Indennità servizio esterno del personale di Polizia Provinciale Proventi delle violazioni del Codice della Strada
Adempimenti procedurali e atti propedeutici e successivi	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Il Collegio dei Revisori dei Conti ha rilasciato certificazione (positiva) in data _____
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di Controllo Interno alla Relazione Illustrativa.	L'Organo di controllo interno _____ ( non ha effettuato rilievi)
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Con riferimento al triennio 2023/2025, il Bilancio triennale di previsione è stato approvato con delibera consiliare n.14 del 4.4.2023. Il PIAO comprendente anche il Piano delle Performance è stato adottato con decreto presidenziale n. 93 del 19.7.2023.
		E stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'Integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009? Con riferimento al triennio 2023/2025, il Programma triennale per la trasparenza e l'Integrità previsto dall'art.11 - comma 2 - del D.Lgs. n. 150/2009 è stato adottato nell'ambito del PIAO con il richiamato Decreto presidenziale n. 93 del 19.7.2023.

	<p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Si per quanto di competenza. L'obbligo di pubblicazione di cui all'art.11 - comma 5 - del D.Lgs.n. 150/2009 è stato assolto attraverso l'istituzione di una casella di posta certificata: protocollo@pec.provincia.chieti.it, il cui indirizzo è stato pubblicato nella <i>home page</i> del sito, nel link Contatti;</p> <p>L'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11 - comma 8 - del D.Lgs.n. 150/2009 è stato assolto nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito, del sito web della Provincia.</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>Il processo di valutazione individuale e gestionale relativo all'anno 2023 sarà concluso nel 2024.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p> <p>La Provincia di Chieti ha istituito il "Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"(C.U.G), previsto dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183 e regolamentato dalle "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia" emanate con Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, del 4 marzo 2011. Il CUG è stato nominato con atto dirigenziale n. 768 del 25.10.2016; alla scadenza dello stesso, il nuovo CUG è stato nominato con atto dirigenziale n. 440 del 18.5.2021.</p>	

## Modulo 2

### Illustrazione dell'articolato del contratto

#### A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

La presente relazione concerne il CCDI di parte normativa per il triennio decorrente dalla data della sua sottoscrizione.

Il Contratto disciplina gli istituti che il Contratto Collettivo Nazionale, all'art. 7, rinvia alla contrattazione decentrata.

In particolare, le Parti, con l'art. 4, hanno condiviso i seguenti principi ai fini dell'impostazione del Contratto:

- Assicurare che una quota prevalente di risorse sia destinata a garantire adeguati livelli di efficienza e di produttività dei servizi, incentivando l'impegno e la qualità della performance, così come rilevata dal sistema di gestione del "Ciclo della Performance organizzativa ed individuale", nel rispetto del principio contenuto nell'art 40, comma 3 bis, del D.Lgs 165/01;
- Assicurare un giusto indennizzo, attraverso le nuove disposizioni contrattuali, alle categorie di lavoratori più disagiati anche in funzione del rischio identificato in sede di redazione DVR (conduttori di macchine operatrici complesse, operai,...);
- Valorizzazione dei collaboratori, non incaricati di Posizione Organizzativa, cui sono assegnate delle responsabilità di procedimento complesse attraverso l'indennità di specifiche responsabilità o indennità di funzione per l'area di vigilanza;
- Attivazione di percorsi di Progressione economica all'interno delle Aree, sulla base della maturazione di maggior grado di competenza professionale, collegata non solo all'esperienza e ai percorsi culturali e formativi, ma essenzialmente alla valutazione della performance annuale.

All'art. 9 il Contratto decentrato fissa i criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance, fermo restando che la valutazione della performance del dipendente, alla quale è collegata l'attribuzione del premio corrispondente, deriva dalla valutazione effettuata sulla base del Sistema di Valutazione della Performance, che attualmente è quello approvato con deliberazione di Giunta n. 137 del 17 luglio 2014.

Al successivo art. 10, il Contratto decentrato prevede tuttavia, la disciplina per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale ai soggetti maggiormente meritevoli secondo una graduatoria di Area.

In relazione a quanto previsto dall'art. 81 del CCNL 16.11.2022, il Contratto decentrato, all'art. 11, sezioni 11 a) e 11 b), disciplina i criteri per la definizione delle procedure per le Progressioni Economiche all'interno delle Aree. La norma contrattuale, nel ribadire che il riconoscimento della progressione per il conseguimento del maggior differenziale economico deve avvenire in maniera selettiva e tende a premiare il merito protratto nel tempo, ad una quota limitata di beneficiari su base annua. La percentuale di beneficiari per categoria è definita annualmente in sede di contrattazione decentrata di parte economica per la destinazione delle risorse del Fondo dell'anno, per cui già per il 2023 la percentuale è definita in sede di contrattazione decentrata economica.

Per quanto concerne la decorrenza delle nuove Progressioni, esse decorrono dal 1°.1.2023 e a regime sempre dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCDI economico annuale in cui si decide di finanziare l'istituto.

Come sopra evidenziato, con riferimento all'istituto delle Progressioni economiche, la Parte Pubblica ha posto massima attenzione alla valorizzazione del merito del dipendente, per cui tale componente rappresenta certamente, nell'ambito dei criteri individuati dalla contrattazione decentrata, quella per la quale è prevista una valorizzazione nettamente maggioritaria rispetto agli altri due criteri dell'esperienza nella professionalità e del bagaglio formativo del lavoratore. Infatti, si prevede, tramite specifiche procedure selettive, l'attribuzione di un maggior peso di max punti 70 alla performance, mentre max punti 25 all'esperienza professionale e max punti 5 ai titoli culturali e formativo professionali.

Per quanto concerne le varie indennità collegate alle condizioni lavorative del personale (ivi compresa la Polizia Provinciale) e alle responsabilità, per esse il Contratto decentrato fissa e disciplina i criteri per la loro attribuzione, parametrando anche gli importi delle relative indennità, fermi restando comunque i valori fissati dal Contratto Nazionale.

Ulteriore particolare attenzione il Contratto decentrato ha posto sulla definizione del meccanismo di correlazione tra la Retribuzione di Risultato delle Posizioni EQ e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge dalle medesime percepite. In tale ambito, l'art. 12 del CCDI prevede un sistema che tende alla riduzione della retribuzione di risultato per fasce degli ulteriori compensi percepiti dalla EQ nell'anno di riferimento, fino ad arrivare per le fasce di importo più alto ad una riduzione del 50% della retribuzione di risultato.

#### **B) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Gli istituti previsti nel presente contratto integrativo, dunque, perseguono la meritocrazia e la premialità, nelle more della completa attuazione delle disposizioni di cui al Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

Improntato totalmente al criterio della premialità è l'istituto dei premi correlati alla performance, in quanto i criteri contenuti negli artt. 9 e 10 del CCDI ne prevedono il diretto collegamento con la valutazione fatta in base al Sistema di Valutazione della performance, tenuto conto dei risultati da conseguire e da prevedere nel Sistema di Gestione del Ciclo della Performance, giusto allegato A al contratto decentrato. Inoltre, per la maggiorazione del premio individuale la disciplina è contenuta nell'allegato B al contratto decentrato.

Altrettanto improntata alla premialità e alla meritocrazia è la procedura definita per l'attribuzione della progressione economica all'interno delle Aree. Viene, infatti, configurata una vera e propria selezione, la previsione di veri e propri criteri di ammissione alla singola selezione e con l'attribuzione di un punteggio a ciascuno dei dipendenti sulla base dei criteri fissati nel contratto stesso; viene previsto, quindi, che, sulla base dei punteggi, venga formata una vera e propria graduatoria generale di Ente e per singola Area ed EQ, avente validità per il solo anno di riferimento; rispetto alla singola graduatoria, il nuovo differenziale economico viene attribuito secondo l'ordine di merito, a partire da coloro che si sono collocati nelle prime posizioni della stessa. Alla singola graduatoria, comunque, si attinge per il numero di unità lavorative corrispondenti alla percentuale stabilita annualmente in sede di Contratto decentrato annuale di parte economica e attraverso il quale viene finanziato l'istituto.

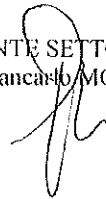
Anche le indennità per specifiche responsabilità rispondono a criteri di meritocrazia e premialità, in quanto se ne prevede il collegamento al conferimento di particolari incarichi di responsabilità di procedimenti amministrativi complessi, al coordinamento di altre unità lavorative, alla non standardizzabilità e disomogeneità delle materie e delle procedure affidate, come conferiti attraverso atti formali. Pertanto, tali indennità sono collegate al concreto svolgimento delle attività commesse alla effettiva assunzione di responsabilità di una certa rilevanza. I criteri di parametrizzazione del peso delle responsabilità affidate e conseguentemente dell'indennità da attribuire sono individuate nell'allegato D al Contratto decentrato.

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

Con la sottoscrizione del contratto integrativo si tende ad ottenere un maggior coinvolgimento del personale nel perseguimento degli obiettivi di performance, in linea con gli strumenti di programmazione gestionale, legando alla qualità della prestazione e alla performance individuale e organizzativa, il riconoscimento di compensi di natura accessoria; il tutto, naturalmente, al fine del miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa, della flessibilità organizzativa, della innovazione e dell'efficienza dei servizi resi sul territorio.

Chieti,

IL DIRIGENTE SETTORE N. 1  
(Ing. Giancarlo MOCA)



14 DIC. 2023