

STIPULA CCI TRIENNIO 2023/2025 E ACCORDO ANNUALE PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023: DIRETTIVA DELL'ORGANO POLITICO

1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO:

CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022, con particolare riferimento agli articoli 7, 8, 79 e 80; Articolo 1, commi 557 e 557-*quater* della legge 296/2006;
D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, articoli: 7, comma 5; 40; 45, comma 3; 47;
D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, articoli 16 e 31;
D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74;
D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 e, in particolare, l'art. 23, comma 2;

02. PREMESSA:

La fase negoziale che le amministrazioni devono realizzare per giungere alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo (da ora solo: CCI) o dell'accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (*ex art. 8, comma 1, CCNL-2022*), prende avvio da un atto della giunta, nel quale vengono fornite direttive al presidente della delegazione trattante di parte pubblica, costituita ai sensi dell'art. 7, comma 3, del CCNL-2022, sulle materie che il contratto nazionale rimette alla competenza della contrattazione decentrata. Tali materie (trenta) risultano analiticamente riportate nell'articolo 7, comma 4, del CCNL-2022.

Come previsto all'art. 9, del CCNL-2022, tutto il sistema delle relazioni sindacali deve essere improntato secondo principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e deve essere orientato alla prevenzione dei conflitti.

Le linee di indirizzo sono le seguenti:

- direttive in merito alla contrattazione e stipula del CCI per il triennio 2023/2025 e per l'utilizzo del fondo, con particolare riferimento agli istituti finanziati con le risorse stabili;
- presa d'atto dei conteggi effettuati dal servizio personale e dal responsabile del servizio finanziario, in merito alla costituzione del fondo delle risorse decentrate - parte stabile anno 2023 (art. 79, commi 1 e 1-*bis*, CCNL-2022);
- stanziamenti per la costituzione della parte variabile del fondo (art. 79, commi 2 e seguenti);

03. CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili a costituire il "fondo risorse decentrate" dovranno essere ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri generali:
 - corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. La delegazione trattante di parte pubblica dovrà garantire che i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa saranno contrattati sulla base di principi di

selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo, secondo i seguenti principi:

- le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'ente;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi in contraddittorio;
 - la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

04. DIRETTIVE PER LA DISCIPLINA DEI VARI ISTITUTI:

a) Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14, CCNL-2022):

Per ogni annualità di vigenza del CCI sarà possibile effettuare progressioni all'interno delle aree nella misura massima del 30% rispetto al numero complessivo dei dipendenti in servizio e per una percentuale massima del 50% per ogni area.

In via prioritaria è possibile destinare al finanziamento dei nuovi differenziali stipendiali l'importo delle progressioni economiche storicamente attribuite al personale cessato o trasferito, l'eventuale Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA) del medesimo personale e lo stanziamento aggiuntivo di cui all'articolo 79, comma 1, lettera b) del CCNL-2022 (euro 84,50 x dip. al 31/12/2018).

Per ciò che riguarda i criteri di selezione, viene stabilito che le risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui viene adottata la decisione di attivazione dell'istituto, non possa essere inferiore al 60%, con possibilità di contrattare la percentuale residua sulla base dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, e delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

b) Finanziamento della performance individuale (art. 80, comma 3, CCNL-2022)

Relativamente alle risorse variabili annualmente stanziate per la costituzione del fondo delle risorse decentrate sarà possibile destinare una percentuale non inferiore al 30% 35% di tali risorse, per la corresponsione della performance individuale, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione.

c) Finanziamento del premio della performance individuale (art. 81, CCNL-2022)

Nell'ambito della percentuale di cui al comma 2, art. 81, CCNL-2022, dovrà essere definita la quota limitata massima di personale a cui si applica la maggiorazione, nella misura non inferiore al 20% del personale valutato, conteggiato complessivamente nell'ente.

d) Retribuzione di risultato incarichi di Elevata Qualificazione (art. 17, comma 4, CCNL-2022)

In materia di retribuzione di risultato delle E.Q. la contrattazione dovrà garantire l'applicazione di una percentuale non inferiore al 20% rispetto a quella prevista nel comma 4, dell'art. 17.

(massimo 20% in considerazione del limite previsto nell'anno 2016 sommato con indennità di posizione nel rispetto del limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75).

d) Indennità condizioni lavoro; indennità servizio esterno (artt. 84-bis, 100 CCNL-2022)

In relazione ai limiti finanziari previsti all'art. 79, comma 6, del CCNL-2022 e per salvaguardare un idoneo stanziamento per incentivare la performance individuale, in sede di prima applicazione, l'indirizzo dell'organo politico, relativo alla misura delle suindicate indennità, volge nella direzione:

- l'indennità di cui all'art. 84-bis recante "indennità condizioni di lavoro" (voce indennità di rischio operai) in sede di prima applicazione viene aumentata di euro 1 rispetto al precedente contratto e quindi passa da euro 2 ad euro 3.

- l'indennità di cui all'art. 84-bis recante "indennità condizioni di lavoro" (voce indennità di maneggio valore) in sede di prima applicazione viene aumentata rispetto al precedente contratto (importo di € 1,00 valori € 200,00 ad € 500,00 ed importo di € 1,60 valori oltre € 500,00) e quindi passa ad € 2,00 indipendentemente dal valore di maneggio.

- l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 recante "indennità di servizio esterno" in sede di prima applicazione viene aumentata di euro 1 euro rispetto al precedente contratto e quindi passa da euro 2 ad euro 3.

e) Indennità per specifiche responsabilità (art. 84, CCNL-2022):

Anche per tale istituto, la delegazione trattante di parte pubblica dovrà fare riferimento alla somma utilizzata, per le medesime finalità, nell'anno 2022, con possibilità di adattamento in un differenziale compreso tra più o meno 10% -20% della somma utilizzata nell'ultimo anno per il medesimo istituto. Si da indicazione inoltre che ciascun settore può avere al massimo un dipendente cui viene attribuita la specifica responsabilità, e comunque purchè sussistano le condizioni indicate nell'art. 84 del CCNL -2022.

f) Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 98, CCNL 2022)

Si da indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica di non applicare l'articolo in oggetto.

05) ADEMPIMENTI PER L'AVVIO DELLA CONTRATTAZIONE

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica è autorizzato ad avviare, in forza del presente provvedimento, le necessarie operazioni dirette alla convocazione delle parti sindacali per l'avvio delle trattative relative alla definizione della Contrattazione Collettiva Integrativa e Accordo utilizzo risorse anno 2023.

Una volta sottoscritta l'ipotesi di accordo, entro dieci giorni, la stessa dovrà essere trasmessa al revisore del conto, accompagnata da una relazione illustrativa e da quella tecnica. In caso di rilievi da parte del revisore, la trattativa dovrà essere ripresa entro cinque giorni, sulle materie oggetto di rilievo. La giunta si riserva la facoltà di recepire, con apposito atto, l'ipotesi di accordo, dopo il parere del revisore, autorizzando il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione

del CCI, qualora le clausole finali dell'accordo siano coerenti con le indicazioni della presente direttiva.

Del presente atto di indirizzo verrà data informazione alle RSU e alle OO.SS. territoriali, firmatarie del CCNL-2022, ai sensi della vigente normativa contrattuale per lo sviluppo delle relazioni sindacali. L'Amministrazione si riserva la facoltà di impartire ulteriori direttive, anche in relazione alle disposizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del CCNL-2022.

06) ACCORDO PER L'UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Nella medesima sezione negoziale andrà perfezionato anche l'accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023, prevedendo che qualora la contrattazione venga conclusa a ridosso della fine dell'anno 2023, l'accordo potrà prevedere che l'applicazione dei nuovi istituti o la modifica di quelli esistenti - compresa la rimodulazione economica delle indennità - possa entrare in vigore dal 1° gennaio 2024.

Per quanto concerne le progressioni all'interno delle aree, nell'anno 2023, si rimanda a quanto definito nel precedente paragrafo 4, lettera a).

Quantificazione a parte dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del decreto-legge n. 112/2008 e s.m.i., specificando che tali somme non potranno essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa.

07) PROGRESSIONI DI AREA DI CUI ALL'ART. 13 COMMA 6 DEL CCNL16/11/2022

Si dà indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica di dare attuazione dell'istituto in esame dal 2024 previa sussistenza dei requisiti di legge e della disponibilità di bilancio.