



PROVINCIA DI PISA
Istituzione dei Comuni per il governo dell'area vasta, Scuole, Strade e Sistemi di trasporto, Territorio e Ambiente,
Gestione associata di servizi e assistenza ai Comuni

PREMESSA

L'art. 40 del D.Lgs. 165/2001 al comma 3-sexies prevede che a corredo di ogni contratto collettivo decentrato integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli Organi di Controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1, stesso Decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

In data 19/07/2012, con Circolare n. 25 il Mef, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria.

Sulla base di quanto previsto e chiarito nella citata Circolare RGS n. 25 del 19/07/2012 e seguendo gli schemi ad essa allegati (le parti non ritenute pertinenti sono presenti con l'annotazione "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato"), è redatta la presente relazione illustrativa e tecnico-finanziaria a corredo del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, la cui preintesa è stata siglata in data 06/12/2023.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione		Preintesa definita in data 06/12/2023 C.C.D.I. sottoscritto in data 19/12/2023
Periodo temporale di vigenza		Parte normativa 2023-2025 - Annualità economica 2023.
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale Componenti: Dirigente Settore Programmazione e Risorse Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, CSA RAL Firmatarie del CCDI: CGIL-FP; UIL-FPL; CISL-FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		1. Disciplina degli istituti correlati al salario accessorio del personale successivamente al CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 2. Utilizzo Fondo risorse decentrate dell'anno 2023
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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 11/12/2023
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con Decreto del Presidente N. 65 del 25.05.2023 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025, ricomprendente il piano della performance 2023-2025.
		Con Decreto del Presidente N. 65 del 25.05.2023 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025, ricomprendente la SOTTOSEZIONE 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.
		L'organo di valutazione ha validato la Relazione sulla Performance anno 2022 ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 in data 05/07/2023. La stessa Relazione è stata approvata con Decreto presidenziale n. 77 del 07/07/2023. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.
È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Tale adempimento è stato recepito all'articolo 10 commi 6 e 8 del precitato D.Lgs. 33/2013. Relativamente agli adempimenti di cui al comma 8 dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013, i contenuti richiesti risultano inseriti nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" all'interno del sito istituzionale dell'ente e vengono costantemente aggiornati in relazione alle modifiche approvate dall'Amministrazione alla propria struttura organizzativa. Il D.Lgs. 33/2013 è stato modificato dal D.Lgs 97/2016 che ha eliminato l'obbligo di pubblicazione previsto alla lett. d) del comma 8 dell'art. 10.		
Eventuali osservazioni:		

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo 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;

Gli obiettivi e l'oggetto del nuovo CCDI

Con l'approvazione, in data 16/11/2022, del nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali per il Triennio 2019/2021, il nuovo contratto decentrato recepisce le più importanti innovazioni introdotte dalla contrattazione nazionale, in particolare aggiornandone la disciplina giuridica. Il valore economico degli istituti incentivanti è stato, invece, confermato nelle misure già previste dal precedente contratto decentrato.

Nell'ambito dell'utilizzo delle risorse decentrate, vengono, inoltre, individuate le risorse da destinare all'istituto dei differenziali economici da attribuire nell'anno 2023.

Illustrazione dei contenuti del CCDI

Si elencano di seguito i principali contenuti del CCDI Parte **normativa** 2023-2025:

Titolo I – Articoli 1 e 2	I primi due articoli del contratto decentrato riguardano disposizioni di carattere generale, relative a: ✓ Oggetto e obiettivi ✓ Ambito di applicazione – Vigenza – Revisione
Titolo II – Articoli da 3 a 5	Gli articoli regolano le verifiche dell'attuazione del CCDI, l'interpretazione autentica e la disciplina dell'organismo Paritetico
Titolo III – Articolo 6	Definisce i criteri per la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo
Titolo IV – Articoli 7 e 8	✓ Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; ✓ Differenziazione del premio individuale, nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili, riconosciuto al 10% dei dipendenti per ciascun Settore. Definizione criteri da utilizzare in caso di pari merito.
Titolo V – Articolo 9	Definizione della disciplina per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree. La contrattazione decentrata ha specificato: ✓ il requisito di partecipazione riferito all'ultima progressione economica ottenuta (36 mesi); ✓ il peso attribuito ai criteri di valutazione; ✓ la misura del punteggio aggiuntivo da riconoscere ai dipendenti con più di 6 anni dall'ultima progressione; ✓ il metodo di normalizzazione del punteggio attribuito dai diversi responsabili; ✓ i criteri in caso di parità
Titolo VI – Articoli 10 e 11	Individuazione delle misure e dei criteri generali di attribuzione delle indennità contrattuali. Nello specifico: ✓ indennità correlata alle condizioni di lavoro; ✓ indennità per specifiche responsabilità
Titolo VII – Articoli 12	Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge, comprendente anche il sistema di correlazione tra gli importi dei premi collegati alla performance/indennità di risultato ed i compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge;
Titolo VIII – Articoli da 13 a 18	Contiene le disposizioni correlate all'orario di lavoro: ✓ elevazione contingente lavoro part time; ✓ l'inquadramento e la misura dell'indennità di reperibilità; ✓ disposizioni in favore dei dipendenti che svolgono attività all'aperto in particolari condizioni climatiche; ✓ l'inquadramento e la misura dell'indennità di turno; ✓ la disciplina dell'istituto delle ferie solidali; ✓ la disciplina per la corresponsione del buono pasto;
Titolo IX – Articolo 19	Disposizioni in materia di Elevate Qualificazioni

Titolo X - Articoli da 20 a 22	Disciplina le indennità da riconoscere agli appartenenti alla Polizia provinciale: ✓ l'indennità di servizio esterno, definita per compensare i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni, differenziata in base alla tipologia di servizio reso; ✓ l'indennità di funzione, prevista fino ad un importo massimo di € 2.000, annui lordi per l'Area dei Funzionari e ad una massimo di € 1.200, annui lordi per l'Area degli Istruttori, correlata ai compiti, alle attività ed alle responsabilità connesse al grado; ✓ l'utilizzo dei proventi dalle violazioni del Codice della Strada per finalità di previdenza complementare.
Titolo XI – Articoli da 23 a 26	Gli articoli riguardano: ✓ le innovazioni tecnologiche e la formazione; ✓ le misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro; ✓ le norme di rinvio e di efficacia del CCDI; ✓ le dichiarazioni congiunte.

Si elencano di seguito i principali contenuti del CCDI Parte **economica** 2023:

Titolo I – Articoli 1 e 2	L'articolo 1 da atto della determinazione del Fondo Risorse Decentrate 2023. L'articolo 2 individua le destinazioni di utilizzo del Fondo Risorse Decentrate anno 2023, comprensive delle risorse destinate al finanziamento dei differenziali stipendiali 2023
---------------------------	--

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il CCDI disciplina gli impieghi del Fondo 2023. Nella relazione tecnico-finanziaria che accompagna il CCDI sono riportati gli elementi utili a valutarne la sua ricaduta economica. Le risorse del Fondo 2023 sono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80, comma 1 (utilizzo vincolato)	
Art. 80, comma 1 – progressioni economiche orizzontali consolidate	385.000,00
Art. 80, comma 1 – differenziali stipendiali B1/B3 e D1/D3 (dal 01/04/2023)	45.506,05
Art. 80, comma 1 – indennità di comparto e "indennità di cuffia" destinata a remunerare i centralinisti non vedenti, ai sensi della L.113/1985	100.600,00
Art. 80, comma 1 – Indennità ex 8 ^a qualifica	1.000,00
Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80, comma 2	
Art. 80, comma 2, lettera c) e d) – Indennità di condizioni di lavoro	163.000,00
Art. 80, comma 2, lettera e) – Indennità per specifiche responsabilità	83.000,00
Art. 80, comma 2, lettera f) – Indennità per la Polizia provinciale	5.200,00
Art. 80, comma 2, lettera j) – Differenziali stipendiali con decorrenza 01/01/2023	37.200,00
Art. 80, comma 2, lettera a) del CCNL 16/11/2022– performance organizzativa	259.366,15
Art. 80, comma 2, lettera b) del CCNL 16/11/2022– performance individuale	111.156,92
Totale	1.191.029,12

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 16/11/2022.

C) effetti abrogativi impliciti

Il CCDI ha efficacia dal 01/01/2023 e determina l'abrogazione dei precedenti contratti decentrati in materia, fatto salvo quanto specificatamente previsto nei singoli articoli.

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 la distribuzione della premialità avviene sulla base dei criteri del Sistema di misurazione e valutazione della prestazione approvato con Decreto presidenziale n. 95 del 24/07/2015. In particolare:

Premi correlati alla performance organizzativa:

- ✓ i premi correlati alla performance organizzativa sono ripartiti sulla base del raggiungimento degli **Obiettivi trasversali**, a cui partecipano, con contributi diversi a seconda del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione tutti i dipendenti dell'Ente e degli **Obiettivi di struttura**, connessi ai singoli centri di responsabilità.

Premi correlati alla performance individuale:

- ✓ la valutazione della performance individuale è effettuata dal Dirigente competente compilando la scheda di valutazione.

Ai fini della determinazione della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 comma 2 CCNL 16/11/2022, si è convenuto di definire una quota di premio per ciascun Settore, secondo la disciplina contenuta nell'art. 8 del CCDI.

Retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione.

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione è correlata alle risultanze del Sistema di misurazione e valutazione della performance in relazione al raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati. Il vigente Regolamento sugli incarichi di Elevata Qualificazione prevede già che, nell'ambito delle risorse dedicate alla remunerazione delle Elevata Qualificazione, almeno il 15% venga destinato alla retribuzione di risultato.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività dei differenziali stipendiali

Il principio di selettività dell'attribuzione è assicurato dall'applicazione dei requisiti e criteri previsti nel CCNL 16/11/2022:

- media delle ultime 3 valutazioni, a cui è attribuito un peso pari al 70% del totale;
- esperienza professionale maturata nel medesimo profilo, a cui è attribuito un peso pari al 20% del totale;
- capacità culturali e professionali: criterio la cui applicazione non è stata prevista nel 2023. Il peso attribuito, pari al 10% del totale, è pertanto ridistribuito sul criterio precedente.

È inoltre previsto che potranno essere attribuiti differenziali ad una percentuale massima del 50% degli aventi diritto rispetto agli aventi diritto.

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

Il collegamento con gli strumenti di programmazione è rappresentato dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 (D. Presidenziale 65 del 25.05.2023) e DUP 2023/2025 (D.C.P. 39 del 27/12/2022) dove sono definiti gli obiettivi strategici e operativi che l'Amministrazione intende raggiungere e dal Piano delle Performance 2023/2025 ricompreso nel PIAO dove sono esplicitati gli obiettivi annuali ed i livelli di performance organizzativa e individuale attesi.

La Delegazione di Parte Pubblica

Il Segretario Generale

(Paola Maria La Franca)

