

Contratto collettivo integrativo normativo – Area personale non dirigente

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		29/10/2024
Periodo temporale di vigenza		01/01/2024 – 31/12/2025
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott. Fabrizio Basso, Dirigente del I Settore;</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): C.I.S.L. - F.P.S. prov.le - C.G.I.L. – F.P.S. prov.le - U.I.L. – F.P.L. prov.le – CSA regionale</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL CGIL UIL</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente della Provincia di Ancona
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Modifica e integrazione degli artt. 23,29,30 e 29 del CCI normativo 2024 personale non dirigente sottoscritto il 13/13/2023
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.	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di Controllo Interno in riferimento all'ipotesi di CCI economico 2024</p> <p>È stato acquisito il parere del Collegio dei Revisori n. 20 del 13/11/2024 (prot. 40597 del 13/11/2024)</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Sono stati approvati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La deliberazione consiliare n. 35 del 27/09/2023, dichiarata immediatamente eseguibile, di approvazione del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2024-2026; - la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2024-2026 giusta deliberazione consiliare n. 3 del 11/01/2024; - la deliberazione consiliare n. 6 del 16/01/2024, dichiarata immediatamente eseguibile, di approvazione del bilancio di previsione 2024-2026; - il decreto del Presidente della Provincia di Ancona n. 3 del 18/01/2024 di approvazione del P.E.G. 2024-2026; - il piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2024-2026, ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021 approvato con Decreto del Presidente n. 46 del 26/03/2024. Nell'ambito del P.I.A.O. è stato approvato il Piano Triennale della Prevenzione della corruzione e la trasparenza; - il Decreto del Presidente n. 101 del 01/08/2024 ad oggetto: "Linee di indirizzo riguardanti la costituzione del Fondo del personale dirigenziale"

		<p><i>relativo all'anno 2024".</i></p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, non quello di cui al comma 6 (disposizione, quest'ultima, che, ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 150/2009, non è oggetto di diretta applicazione, né di adeguamento per gli enti locali)</p> <p>La Relazione sulla Performance 2023 è stata approvata con Decreto del Presidente n. 53 del 08/04/2024.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

**II.2 Modulo 2 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)**

In data 13/12/2023 era stato siglato il CCI normativo – area personale non dirigente per il triennio 2023/2025. L'ipotesi di modificare alcuni articoli del contratto sopra menzionato, allegato alla presente, è stata redatta dalle parti allo scopo di disciplinare alcune materie oggetto di contrattazione al fine di migliorarne gli effetti. In particolare, le modifiche inerenti gli artt. 23 e 39 sono state avanzate in seguito ad un'analisi sugli impatti effettivi derivanti dalla loro prima applicazione e tenuto conto della riduzione delle risorse destinate nel 2024 alla performance individuale e organizzativa rispetto al 2023. Si è proceduto altresì alla modifica degli artt. 29 e 30 del medesimo CCI normativo 2023-2025 al fine di renderne più chiara l'applicazione e ridurre il più possibile il rischio di eventuali contenziosi. Si attesta che, il presente CCI normativo e relative modifiche, così come di seguito esplicitato, sono conformi a quanto disciplinato dalle norme di legge e di contratto nazionale.

“Le parti

Premesso che:

- *l'art. 23 “Correlazione tra compensi aggiuntivi previsti da leggi e premi correlati alla performance (produttività)” del CCI normativo 2023/2025 sottoscritto in data 12/12/2023 prevede, al comma 6, che “il sistema di perequazione di cui al presente articolo dovrà essere oggetto di rivalutazione a seguito degli impatti effettivi derivanti dalla sua prima applicazione”;*
- *l'ultimo capoverso dell'art. 39 “Correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 20 CCNL 16/11/2022, comma 1, lettera h) e la retribuzione di risultato degli incaricati di elevata qualificazione”, del CCI normativo 2023/2025 prevede che “Il presente sistema di perequazione potrà essere rivalutato, tenendo conto degli impatti effettivi della sua applicazione”.*
- *l'ultimo capoverso dell'art. 29 del CCI normativo 2023/25 “Progressioni economiche all'interno delle aree” prevede che “gli esiti della prima applicazione della metodologia adottata per “i differenziali stipendiali” saranno oggetto di confronto tra le parti, al fine di verificare la funzionalità e individuare eventuali interventi migliorativi.”*

Le parti

CONVENGONO QUANTO SEGUE

1. Di aggiornare, alla luce degli impatti effettivi derivanti dalla prima applicazione degli artt. 23 e 39 del CCI normativo 2023/25 e tenuto conto della riduzione delle risorse destinate nel 2024 alla performance individuale e organizzativa di cui all'art. 80, C.2, lett. a) e b) CCNL 16.11.2022, rispetto al 2023, al fine di remunerare adeguatamente la performance,

la correlazione tra compensi incentivanti e premialità di cui agli artt. di seguito indicati del CCI normativo 2023/25 come segue:

- art. 23. Comma 3. "Per i beneficiari degli incentivi di cui al comma 2, il premio correlato alla performance organizzativa ed individuale viene ridotto di una quota equivalente al 40% delle somme percepite a titolo di incentivo che eccedano gli € 1.500,00. Viene comunque garantito, a prescindere dall'incentivo percepito, il 10% del premio correlato alla performance che sarebbe spettato sulla base dei criteri di cui al precedente art. 21."

- art. 23. Comma 4. "Le eventuali economie derivanti dall'applicazione del sistema perequativo, di cui al precedente art.21, comma 4, lett. g) [presenza in servizio], vengono redistribuite tra il personale del settore nel quale si sono generate, mentre le eventuali economie di cui al precedente comma 3 del presente articolo, vengono redistribuite tra il restante personale dell'Ente non titolare di EQ. "

- art. 39 secondo periodo. "Per i beneficiari degli incentivi di cui al comma 1, la retribuzione di risultato viene ridotta di una quota equivalente al 30% delle somme percepite a titolo di incentivo che eccedano i 1.500,00 € al netto delle quote contributive a carico dell'ente e dell'Irap. Viene comunque garantito, a prescindere dall'incentivo percepito, il 10% del premio di risultato che sarebbe spettato."

- Art. 39 terzo periodo "I risparmi di spesa così conseguiti saranno redistribuiti tra tutti i restanti titolari di Elevata Qualificazione nel limite massimo del 2.5% della propria retribuzione di posizione. Eventuali ulteriori risparmi verranno redistribuiti tra tutti i titolari di Elevata Qualificazione in proporzione alle rispettive indennità di posizione".

2. Di modificare, visti gli esiti della prima applicazione della metodologia adottata per i "Differenziali Stipendiali", l'art. 29 del CCI normativo 2023/25 sottoscritto in data 12/12/2023, aggiungendo alla fine del punto B) "Esperienza professionale" quanto segue: "L'esperienza nella posizione economica maturata dal personale beneficiario di un differenziale stipendiale acquisito dal 01.01.2023 non sarà valutata nell'ambito di una nuova procedura di selezione ricadente nel triennio 2023/25"

3. Di modificare, altresì, l'art. 30 comma 1 come segue: "Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto della sezione del fabbisogno di personale del P.I.A.O. gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:

- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente. Saranno conteggiati gli ultimi tre anni di servizio 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;

- sull'esperienza maturata nell'area professionale di provenienza, anche a tempo determinato;

- sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;

- sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;"

Parte III - Relazione tecnico-finanziaria

La presente ipotesi di contratto, che determina alcune modifiche al CCI normativo 2023-2025, sottoscritto dalle parti in data 13/12/2023, definisce i criteri generali per l'utilizzo delle risorse del fondo risorse decentrate e pertanto non genera costi aggiuntivi rispetto al previgente contratto decentrato normativo.

La presente sezione, che deve essere redatta al fine dell'individuazione e della quantificazione dei costi e dell'attestazione della compatibilità e della sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, è stata ampiamente illustrata in sede di costituzione del Fondo e risulta non pertinente relativamente all'ipotesi di contratto in oggetto.

Ancona, 11 novembre 2024

Il Dirigente del Settore I

Avv.to Fabrizio Basso