



# CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

SETTORE AFFARI GENERALI PERSONALE E DEMOGRAFIA

UFFICIO PERSONALE

## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023-2025 E ACCORDO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DELL'ANNO 2023 sottoscritti in data 7 novembre 2023: RELAZIONE ILLUSTRATIVA.**

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, D.Lgs. n. 165 del 2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La relazione illustrativa è composta di due distinti moduli:

- Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda 1.1);
- Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili (Scheda 1.2);

### **Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa: 17 ottobre 2023</b> <b>Contratto: 7 novembre 2023 (autorizzazione con deliberazione della Giunta Comunale n. 438 del 31/10/2023)</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2023 – 2025 per il CCI</b> <b>Anno 2023 per la parte economica fondo r.d.</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b> <b>Presidente:</b> Dott. Sante Palmieri – Dirigente Settore Affari Generali Personale e Demografia. <b>Componente:</b> Sara Marchetti - Dirigente Settore Economico Finanziario e Politiche Socio Culturali.  <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b> FP-CGIL, CISL-FP, UIL FPL, CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI  Firmatarie preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL FPL, CSA. RSU  Firmatarie contratto: RSU - UIL FPL, CSA
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Materie demandate alla contrattazione integrativa nei limiti fissati dal D.Lgs. 165/2001. Il presente accordo disciplina altresì l'utilizzo risorse decentrate dell'anno 2023
<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?: In data 30/10/2023

<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: // // // // //
<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p><i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009</i></p> <p>L'ente, ai sensi dell'art. 16, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 non è tenuto ad adottare il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009. Ha in ogni caso adeguato il sistema di valutazione ai principi generali del Capo I del citato Decreto Legislativo. Ha inoltre approvato il Regolamento sul sistema di misurazione, valutazione della performance organizzativa individuale dell'ente.</p> <p><i>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</i>          Sì.</p> <p><i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?</i>          Sì per quanto di competenza.</p> <p><i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</i>          Sì.</p>
<b>Eventuali osservazioni:</b>	

**Modulo 2 - Scheda 1.2 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)**

A) Illustrazione per 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

**Il Contratto Collettivo Integrativo (C.C.I.) triennio 2023 – 2025 relativo al personale dipendente non dirigente del Comune di Casale Monferrato è stato stipulato a seguito della sottoscrizione del C.C.N.L. 16.11.2022 – Comparto Funzioni Locali, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 40 del D.Lgs. 165/2001 e disciplina sia la parte economica che normativa dei diversi istituti del salario accessorio previsto dal citato CCNL Fuzioni Locali.**

*Esame in dettaglio degli articoli:*

- Artt. 1 - 4: campo di applicazione e durata (triennale del CCI) e sono stati stipulati per dare certezza sui limiti applicativi dell'articolato del contratto;
- Art. 5: quantificazione delle risorse, ribadendo il carattere di annualità del fondo e la sua natura di atto di competenza dirigenziale oggetto di informazione alle OO.SS e gli strumenti di premialità;
- Art. 6: criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie;
- Art. 7: criteri generali per le Progressioni economiche all'interno delle Aree, come meglio specificato nell'allegato A) al CCI;
- Artt. 8 – 10.1: disciplina delle modalità di attribuzione delle varie indennità previste dai CCNL.
- Art. 11: compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.
- Art. 12: disciplina della performance e del premio individuale.
- Artt. 13 – 15: istituti relativi alla Polizia Locale individuati nella apposita sezione dal CCNL 16/11/2022.
- Artt. 16 - 17: criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.
- Artt. 18 - 24: istituti correlati all'orario di lavoro .
- Art. 25 – 30: disposizioni particolari.
- Art. 31: Welfare integrativo rimandando la definizione delle misure di sostegno indicate all'art. 82 del C.C.N.L. 16/11/2022 ad idonea sessione negoziale.
- Artt. 32 - 35: regolamentazione del diritto di sciopero e i criteri e la modalità per l'articolazione dei contingenti minimi.

**Le modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate 2023, costituito con determinazione dirigenziale n. 1124 del 28/07/2023, in conformità agli indirizzi della Giunta Comunale di cui alla deliberazione n. 313 del 27/07/2023, sono state oggetto di contrattazione con la parte sindacale nel rispetto dei principi stabiliti dal CCNL 16.11.2022 e dalla normativa vigente e precisamente nel rispetto di:**

1. vincoli legislativi in materia di spesa del personale previsti dall'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 così come integrata dall'art. 3, comma 120, della legge n. 244/2007;
  2. vincoli legislativi in materia di limiti finanziari sulla costituzione del fondo delle risorse decentrate:
    - art. 9, comma 2 bis, D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, novellato dalla legge 147/2013, che storicizza a decorrere dal 1° gennaio 2015, le riduzioni delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio operate nel periodo 2011/2014;
    - dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 25.05.2017 n. 75 che stabilisce che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016";
  3. vincoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
  4. vincoli disposti dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 13 del 15/04/2016 "Il conto annuale 2015 – rilevazione prevista dal titolo V del D.lgs. 30/03/2001 n. 165 – Istruzioni per la rilevazione" la quale stabilisce che la decurtazione permanente ex art. 1, comma 456 della Legge n. 147/2013, per la sua natura fissa e ricorrente deve essere allocata esclusivamente nella sezione delle risorse fisse e continuative in grado di garantirne nel tempo la prevista copertura, in quanto le risorse variabili caratterizzate da eventualità e variabilità e aventi efficacia solo per l'anno in cui vengono disposte – non garantirebbero la necessaria copertura.
- E' stato preso atto delle disposizioni di cui al Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, in base alle quali negli enti in cui vi è una diminuzione di personale in servizio, rispetto al 31 dicembre 2018, non si deve dar luogo alla decurtazione del limite del trattamento accessorio;
  - è stato rilevato che essendo il numero dei dipendenti attualmente in servizio inferiore al numero dei dipendenti in servizio al 31 dicembre 2018, non si deve procedere all'adeguamento del limite del trattamento accessorio, che resta pertanto quello dell'anno 2016;

#### B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse.

Le parti hanno concordato di concludere l'intesa per la ripartizione del fondo del 2023 con le regole previste dal contratto decentrato integrativo 2023 – 2025, la cui ipotesi è stata sottoscritta in data 17/10/2023;

Pertanto le risorse del fondo delle risorse decentrate – anno 2023 vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 80, comma 1 CCNL 16/11/2022 - Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti) incrementate personale di area vasta	€ 483.420,40
Art. 80, comma 1 CCNL 16/11/2022 - Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004)	€ 108.759,80
aArt. 80, comma 1 CCNL 16/11/2022 - Incremento indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000 e art. 6 CCNL 5/10/2001)	€ 11.447,74
Art. 80, comma 1 CCNL 16/11/2022 - Indennità personale ex 8 <sup>a</sup> q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995)	€ 1.550,00
Art. 80, comma 2 lett a) CCNL 16/11/2022 - Premi correlati alla performance organizzativa	€ 8.000,00
Art. 80, comma 2 lett b) CCNL 16/11/2022 - Premi correlati alla performance individuale	€ 110.686,88
Art. 80, comma 2 lett c) CCNL 16/11/2022 - Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018	€ 25.000,00

Descrizione*	Importo
Art. 80, comma 2 lett d) CCNL 16/11/2022 - Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000	€ 171.000,00
Art. 80, comma 2 lett e, lett f) CCNL 16/11/2022 - Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 CCNL 16/11/2022 e art. 97 CCNL 16/11/2022	€ 60.000,00
Art. 80, comma 2 lett f) CCNL 16/11/2022 - Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16/11/2022	€ 11.000,00
Art. 80, comma 2 lett g) CCNL 16/11/2022 - Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	€ 41.242,58
Art. 80, comma 2 lett g) CCNL 16/11/2022 - Risorse previste da disposizioni di legge per la gestione delle entrate di cui all'art. 1 comma 1091 della legge 145 del 30/12/2018	€ 40.000,00
Art. 80, comma 2 lett g) CCNL 16/11/2022 - Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	€ 28.195,65
Art. 80, comma 2 lett g) CCNL 16/11/2022 - Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997	€ 10.000,00
Art. 80, comma 2 lett g) CCNL 16/11/2022 - Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - altri - tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003	€ 0,00
Art. 80, comma 2 lett g) CCNL 16/11/2022 - Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1 gennaio 2018)	€ 200.000,00
Art. 80, comma 2 lett h) CCNL 16/11/2022 - Compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/09/2000	0,00
Art. 80, comma 2 lett j) CCNL 16/11/2022 - Differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	€ 42.375,17
<b>Totale</b>	<b>€ 1.352.678,22</b>

- Indennità condizioni di lavoro (art. 9 del CCI 2023 – 2025): con questo istituto viene remunerato il personale che svolge attività esposte a rischio, attività disagiate. La misura dell'indennità di rischio e disagio, dettagliata nel citato articolo, viene corrisposta con decorrenza 1° gennaio 2023, con conseguente corresponsione del conguaglio ai dipendenti interessati;
- l'importo dell'indennità maneggio valori di cassa (art. 9 CCI 2023-2025) ha decorrenza 1° gennaio 2023 e verrà corrisposto nel 2024 a consuntivo delle attività svolte nel 2023;
- l'indennità di servizio esterno riguardante il personale della Polizia Locale verrà corrisposta agli aventi diritto con decorrenza 1° gennaio 2023, secondo il nuovo importo stabilito nell'ipotesi del C.C.I. 2023/2025 (art. 13), con conseguente corresponsione del conguaglio ai dipendenti interessati;
- l'importo della reperibilità stabilito in € 11,33 (per turno reperibilità pari a 12 ore al giorno) avrà decorrenza 1° gennaio 2024;
- Per quanto riguarda l'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 10 del C.C.I. 2023-2025 e dell'indennità di funzione al personale della Polizia Locale, art. 14 del C.C.I. 2023 - 2025, le parti convengono di erogare ai dipendenti interessati nel 2024, a consuntivo su anno 2023, quanto previsto nell'allegato B) alla bozza del C.C.I. 2023 – 2025, stabilendo di avviare entro il 2023 la trattativa finalizzata all'approvazione di un nuovo sistema di pesatura dell'indennità suddetta;
- per quanto riguarda il personale dipendente che riveste i ruoli indicati all'art. 10.1 della bozza di C.C.I., verrà corrisposto in riferimento all'anno 2023, un'indennità per specifiche responsabilità pari ad euro 400,00 lordi/annui, stabilendo altresì di elaborare nella prossima sessione negoziale un nuovo sistema di pesatura di tale indennità.

C) effetti abrogativi impliciti

Il precedente CCI triennio 2019 - 2021 viene sostituito dal CCI triennio 2023 - 2025 che entra in vigore dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa decorrenza espressamente prevista.

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 Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 12 del 24/01/2012 e modificato con deliberazioni della Giunta Comunale n. 153 del 31/05/2016 e n. 475 del 23/12/2019).

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

Il C.C.I. 2023-2025 definisce all'allegato A) dello stesso C.C.I., le procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (differenziali stipendiali). Le progressioni, distinte per settore, sono attribuite ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno del settore medesimo. Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione, viene calcolata la media dei punteggi considerando le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico; viene inoltre valutata l'esperienza maturata nel settore di riferimento per un massimo di dieci anni.

E' stato inoltre stabilito di attribuire punteggi aggiuntivi, secondo quanto previsto dall'art. 14, comma 2 lett f) del CCNL 16.11.2022, ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche per un periodo superiore a 6 anni.

Sono previsti inoltre aumenti sui differenziali stipendiali per alcune categorie di personale recependo quanto stabilito in sede di contrattazione nazionale.

Le progressioni economiche sono destinate ad una quota non superiore al 50% dei dipendenti dell'ente che ne hanno diritto.

Nell'anno 2023 sono previste procedure selettive per l'attribuzione di nuove progressioni economiche.

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

Si evidenzia, in particolare, che coerentemente alle linee guida espresse dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 313 del 27/07/2023 e sulla base delle previsioni del C.C.N.L. 16/11/2022 del Comparto Funzioni Locali del personale dipendente, nella definizione del presente testo contrattuale ci si è posti l'obiettivo di:

- rispettare rigorosamente le disposizioni legislative e contrattuali vigenti che delineano gli ambiti riservati alla contrattazione decentrata, considerato che le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- assicurare la compatibilità con i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale e il rispetto dei vincoli imposti dalla vigente normativa alla contrattazione decentrata;
- valorizzare il merito ed il miglioramento effettivo e significativo nei livelli di efficienza ed efficacia e di qualità dei servizi, da realizzarsi sulla base dei progetti di rilievo strategico per l'Ente individuati negli strumenti annuali e pluriennali di programmazione e pianificazione;
- assicurare la corresponsione di compensi correlati alla performance organizzativa ed individuale sia attribuita in modo selettivo, secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente, previa verifica da parte dei Dirigenti/Responsabili del raggiungimento degli obiettivi di produttività.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili:

nessuna

Casale Monferrato, 7/11/2023

SETTORE AFFARI GENERALI  
PERSONALE E DEMOGRAFIA  
Ufficio Personale

IL DIRIGENTE  
Sante Palmieri



