COMUNE di CORTONA
Provincia di Arezzo

Relazione illustrativa all'ipotesi di contratto integrativo del

Comune di Cortona relativo ai criteri di utilizzazione del

Fondo per il

2022

PRE ACCORDO CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO relativo ai CRITERI di RIPARTO ed UTILIZZO del FONDO per il Periodo 2020/2021.
Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		**Preintesa 14 marzo 2023** **Contratto __23 marzo 2023__**
Periodo temporale di vigenza		**Anno 2022**
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente D.ssa Paola RICCUCCI Componenti D.ssa Luana Della Giovampaola Ing. Marica BRUNI D.ssa Maria Rosa QUINTILI Dr. Gianni LANDI Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, CSA, RSU Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, CSA, RSU
		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Criteri di riparto ed utilizzo delle risorse decentrate per il 2022
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 16/03/2023**
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli **----------**
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di	È stato adottato il Piano della performance per l'anno 2022 previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009 con deliberazione G.C. n. 51/2022 sulla base del regolamento sul ciclo delle Performance approvato con deliberazione G.C. n. 187 del 28/11/2011 e ss.mm.

	inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità del Comune di Cortona per il triennio 2022/2024 con delibera G.C. n. 76/2022
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 nella sezione del sito "Trasparenza Valutazione e Merito", ora denominata "Amministrazione Trasparente"
		La Relazione della Performance deve essere validata dall'NdV. La validazione sarà effettuata a consuntivo, al termine dell'attività relativa all'esercizio 2022
Eventuali osservazioni ==========		

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)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il presente accordo integrativo, va a disciplinare i criteri di riparto e l'utilizzo del fondo per il 2022.

In particolare:

Art. 1 Viene disciplinato il campo di applicazione, efficacia e la durata del contratto

Art. 2 Viene disciplinato nel dettaglio l'utilizzo del fondo per il 2022 andando a declinare le singole modalità con riferimento a ciascun istituto contrattuale. Preliminarmente è stato convenuto, ai sensi dell'art. 7 c. 4 lett. u) del CCNL 21/05/2018 che a decorrere dall'anno 2022 una somma pari ad € 13.951,00 (su base annua) viene destinata all'incremento delle risorse di cui all'art. 15 c. 5 del medesimo CCNL.
Dovendo rispettare il limite di cui all'art. 23 c. 2 del D. Lgs. N. 75/2017, tale scelta comporta una pari riduzione delle risorse ex art. 67 CCNL 21/05/2018. Per l'anno 2022 è stato concordato di destinare al fondo di cui all'art. 15 c. 5 solo 2/12 della somma destinata su base annua, ovvero € 2.325,00.
E' stato, altresì, deciso che, qualora futuri aumenti contrattuali consentano l'incremento del fondo ex art. 15 c. 5 del CCNL 21/05/2018, l'importo di €

13.851,00 sarà ridotto – fino ad esaurimento – del valore dell'incremento contrattuale consentito per tornare nella disponibilità delle risorse destinate alle finalità dell'art. 67.

Si riportano di seguito sinteticamente le modalità di utilizzo del fondo per ciascun istituto, le quali, sostanzialmente, ricalcano quelle del biennio 2020/2021:

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO)
In continuità con il biennio precedente, viene prevista l'attivazione di nuove PEO per il 2022 confermando i seguenti principi:

a) sostanziale "autofinanziamento" dell'istituto. Ovvero la somma destinata alle nuove "peo" viene valorizzata prendendo a riferimento il valore economico (su base annua) delle PEO possedute dal personale cessato nell'anno precedente a quello di riferimento.

b) Ripartizione del budget annuale per Area valorizzando lo stesso in base al potenziale sviluppo dei dipendenti di ciascuna Area.

c) Utilizzo del budget assegnato con approvazione di singole graduatorie di Area redatte applicando quanto previsto dallo specifico Regolamento Comunale disciplinante la materia

d) Decorrenza delle PEO costante nel tempo (dal 2018) ovvero 01/11/2022; tuttavia, tenuto conto che l'accordo viene sottoscritto nell'anno 2023 la decorrenza effettiva delle PEO riferita al presente accordo sarà 01 gennaio 2023, così come chiarito dal parere ARAN CFL124 inerente la effettiva decorrenza attribuibile alle progressioni economiche ex art. 16 comma 7 del CCNL 21/05/2018 *la quale non può avere decorrenza anteriore al 01 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie;*

INDENNITA' per SPECIFICHE RESPONSABILITA' ex art. 70 quinquies c. 1 ccnl 21/05/18
Le parti hanno confermato i criteri di attribuzione già individuati con la lett. B) dell'art. 7 del CCCDIA 2019/2021 sottoscritto il18/12/2019 con il budget assegnato all'istituto dalla GC con atto n. 215/2022 e confermato poi con atto GC n. 34/2023
Infine, per i seguenti istituti è stato fatto espresso richiamo ai criteri di riparto già definiti nel CCDIA normativo triennio 2019/2021 - sottoscritto in data 18/12/2019- e per ciascuno di essi è stata valorizzata la cifra stimata per l'anno 2022 ed è stato inserito un preciso riferimento all'ipotetica valorizzazione per il 2021:

a) INDENNITA' di COMPARTO

b) INCREMENTO INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO ASILO NIDO (Fattispecie non più presente)

c) INDENNITA' PERSONALE ex VIII QUALIFICA

d) INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO ex art. 70-bis ccnl 21/05/18

e) INDENNITA' di TURNO ex art. 22 ccnl 21/05/18

f) INDENNITA' di REPERIBILITA' ex art. 24 ccnl 14/09/18

g) INDENNITA' di RIPOSO COMPENSATIVO ex art. 24 ccnl 14/09/2000

h) INDENNITA' per SPECIFICHE RESPONSABILTA' ex art. 70 quinquies c. 2 ccnl 21/05/18

i) INDENNITA' di FUNZIONE PERSONALE PM art. 56 sexies ccnl 21/05/18

j) INDENNITA' di SERVIZIO ESTERNO di VIGILANZA ex art. 56 quinquies ccnl 21/05/18

k) COMPENSI per SPECIFICHE DISPOSIZIONI di LEGGE ex art. 68 c. 2 lett. g) ccnl 21/05/18

l) COMPENSI per PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ed INDIVIDUALE ex art. 68 c. 2 lett. A) e B) e art. 69 ccnl 21/05/18

Art. 3 Viene individuata una norma di chiusura in virtù della quale, qualora intervengano modifiche legislative e/o giurisprudenziali tali da modificare l'applicazione delle clausole contrattuali definite, sarà necessario provvedere tempestivamente a riaprire il tavolo negoziale.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse finanziarie annualmente costituite dall'Ente verranno ripartite nel rispetto della disciplina vigente e con i criteri ed ordini di priorità disciplinati nella presente ipotesi d'intesa Per l'anno 2022 il quadro di sintesi, in ordine al fondo costituito con determinazione dirigenziale n. 1253/2022, di cui si allega copia, è il seguente:

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1	2022
a) progressioni economiche anni precedenti	186.500,00
b) Progressioni economiche anno 2022- proquota	3.850,00
c) indennità di comparto	34.000,00
d) incremento delle indennità personale educativo asili nido	0,00
e) indennità personale ex-VIII qualifica	1.500,00
TOTALE utilizzi vincolati	**225.850,00**

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68 c. 2	2022
a) Performance organizzativa ed individuale compr. Maggiorazione premio individuale (art. 68 c. 2 lett. a) e b) e art. 69 ccnl 21/05/18)	166.533,08
b) Indennità condizioni lavoro (art. 70-bis ccnl 21/05/18)	
I. Indennità di rischio	10.000,00
II. Indennità di disagio	1.100,00
III. Indennità maneggio valori	1.800,00
c) Indennità di turno (art. 23 ccnl 21/05/18)	50.000,00
d) Indennità di reperibilità (art. 24 ccnl 21/05/18)	16.500,00
e) Indennità di riposo compensativo (art. 24 ccnl 14/09/2000)	2.300,00
f) Compensi per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies ccnl 21/05/1/8)	15.400,00
g) Indennità di funzione personale P.M. cat. C/D (art. 56-sexies ccnl 21/05/18)	1.200,00
h) Indennità di servizio esterno di vigilanza (art. 56 quinquies ccnl 21/05/18)	3.000,00
i) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68 c. 2 lett. g, ccnl 21/05/18)	
I. Incentivi funzioni tecniche	6.347,25
II. Compensi Istat	8.181,41
TOTALE utilizzi contrattati con il presente CCDIA	**282.361,74**

C) effetti abrogativi impliciti

Il presente contratto non determina effetti abrogativi impliciti

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 verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance vigente. Inoltre, tutti gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL, al CCDIA ed alle specifiche normative di settore, esclusivamente a quella parte di personale che possiede i requisiti necessari e/o che svolge attività per le quali è previsto un riconoscimento economico accessorio.

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

Lo schema di contratto prevede nuove progressioni economiche con decorrenza effettiva 01/01/2023. Applicando i criteri già approvati nel 2018 e confermati per il triennio 2019/2021 con il CCDIA normativo sottoscritto il 18/12/2019 – alla cui relazione illustrativa si rimanda - l'istituto è assolutamente coerente con il principio di selettività delle progressioni economiche. Quanto previsto consente, infatti, l'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti di nuove PEO, previo processo selettivo nel quale la valutazione meritocratica legata alla performance individuale dell'ultimo triennio rappresenta l'elemento prevalente dell'intero percorso selettivo.

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

Il presente accordo va a disciplinare l'aspetto economico della contrattazione aziendale del 2022 con la prioritaria finalità di confermare le scelte negoziali già operate nel triennio precedente dando così stabilità e certezza ai vari istituti contrattuali sia per l'Amministrazione che per il personale dipendente.

A completamento del processo riorganizzativo attuato dall'Amministrazione Comunale nel corso del 2020 si intende valorizzare il personale dipendente attraverso:

a) attribuzione costante nel tempo di nuove PEO – realizzata attraverso un percorso selettivo in grado di valorizzare parte del personale più meritevole

b) rafforzamento di una struttura "gerarchica" dell'Ente la quale, grazie ad un'ulteriore valorizzazione di figure professionali qualificate ed anche maggiormente retribuite economicamente, possa consentire un'azione amministrativa maggiormente efficace ed efficiente

c) garanzia di una "sostanziale" stabilità delle risorse destinate alla premialità collettiva, da erogare solo previa valutazione positiva delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi di miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi di cui al piano della performance ed al PEG approvati dall'Amministrazione.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

==========

Il Presidente della Delegazione Trattante

D.ssa Paola Riccucci

PAOLA RICCUCCI
24.03.2023
12:15:29
GMT+00:00

Costituzione del Fondo risorse contrattazione integrativa 2022 ai sensi del CCNL 21 maggio 2018 (ALL. A)

DESCRIZIONE	Parziali	IMPORTI TOT.
Risorse stabili		
(1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - *(ART. 67 C.1 CCNL 2018)* - P.D. 1187/17	556.980,02	
(1bis) 0,2% MONTE SALARI 2001 - *(ART. 67 C. 1 TERZO PERIODO) - P.D. N. _____*	7.019,02	
(1ter) INCREM. 2016 E 2017 ART. 67 C. 2 LETT. B) CCNL 21/05/2018 - P.D. 614/2018	2.896,67	
TOTALE IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 67 C. 1 CCNL 2018)		566.895,71
(2) (A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O.		63.543,00
(3) ART. 67 C. 2 LETT. A) vale dal 31/12/18 a decorrere dal 2019	12.396,80	
(3BIS) ART. 67 C. 2 LETT. B) 7217,60 (AUMENTO 2018) 1516,47 (aumento 2019 sul 2018)	8.724,07	
DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME (A3)	**21.120,87**	24.017,54
(4) R.I.A. E ASSEGNI *AD PERSONAM* NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO ART. 67 C. 2 LETT. C) CCNL 21/05/18		16.389,61
(5) EVENTUALI RISORSE RIASSORBITE *(ART. 2, C. 3, D.LGS. 30 MARZO 2001, n. 165) - ART. 67 C. 2 LETT. D) CCNL 21/05/18*		0,00
(6) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO ART. 67 C. 2 LETT. E) CCNL 21/05/18		0,00
(7) RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO ART. 67 C. 2 LETT. G)		0,00
(8) MAGGIORI TRATTAMENTI ECONOMICI PER INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE ART. 67 C. 2 LETT. H) CCNL 21/5/18		0,00
(9) TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO (ART. 20, D.LGS. 75/2017)		0,00
(10) (A DEDURRE) EVENTUALI DECURTAZIONI - Quota accessorio educatrici nido x esternalizzazione (9.746,11) + riduzione per P.O. (2/12 di 13.951,00)		12.071,28
(11) (A DEDURRE) DECURTAZIONE PERMANENTE DAL 2015 ART. 1 C. 456 L 147/2013		40.285,28
TOTALE RISORSE STABILI (A)		**488.506,63**
a) Risorse variabili soggette a limitazione		
(12) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - *(ART. 43, L. 449/1997; ART.67 C.3 LETT.A) CCNL 21/05/18)*		0,00
(13) REC. EVASIONE ICI - *(ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997) ART. 67 C. 3 LETT. C) CCNL 21/05/18)*		0,00
(14) INTEGRAZIONE 1,2% - *(ART. 67, C.4, CCNL 21.5.2018)*		30.200,00
(15) MESSI NOTIFICATORI - *(ART. 54, CCNL 14.9.2000) E ART. 67 C. 3 LETT. F) CCNL 21/0518*		0,00
(16) PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - *(ART. 63, C. 3, LETT. G), CCNL 21.5.2018)*		0,00
(17) COMPENSI *UNA TANTUM* (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO *(ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL 21.5.2018)*		1.991,51
(18) CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE *(ART. 67, C. 5 LETT.B), CCNL 21.5.2018)*		0,00
(A DEDURRE) EVENTUALI DECURTAZIONI DEL FONDO - RISORSE VARIABILI		492,30
Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017) (B1)		**31.699,21**
b) Risorse variabili non soggette a limitazione		
(19) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - *(ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)*		2.647,26
(20) RISORSE PIANI RAZIONALIZZ. E RIQUALIF. SPESA - *(ART. 15, C. 1, LETT. K); ART. 16, COMMI 4-5-6, DL 98/2011 E ART. 67 C.3 LETT. B) CCNL 21/05/18*		0,00
(21) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - *(ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)* - PROVVISORIO -		6.347,25
(21 bis) Risparmio buoni pasto - art. 1 c. 820 L. 178/2020 e indennità ordine pubblico emergenza COVID L. 19/2020		
(22) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, *ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)*		8.181,41
(23) EVENTUALI RISPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO - *(ART. 67, C. 3, LETT. E), CCNL 21.5.2018)*		0,00
(24) INTEGRAZIONE DEL FONDO PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE - *(ART. 67, C. 3, LETT. K), CCNL 21.5.2018)*		0,00
(25) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - *(ART. 27, CCNL 14/9/2000)*		0,00

Totale Risorse variabili non soggette a limitazione	*(B2)*		17.175,92
	TOTALE RISORSE VARIABILI (B)		48.875,13
TOTALE FONDO CONTRATTUALMENTE DETERMINATO	*(D) = (A) + (B)*		537.381,76
Riduzione risorse stabili per superamento limite ART. 23 C.2 D.LGS. 75/17	*(E)*		0,00
Riduzione risorse variabili per superamento limite ART. 23 C.2 D.LGS. 75/17	*(F)*		29.170,02
TOTALE FONDO ANNO 2022	(G) = (D) - (E) -(F)		508.211,74

RIEPILOGO

RISORSE STABILI	488.506,63	
RISORSE VARIABILI	19.705,11	
TOTALE FONDO ANNO 2022		508.211,74
DIMOSTRAZIONE RISPETTO LIMITI ART. 23 D. LGS. 75/2017		
TOTALE DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO (F) - (B2) - (A3)		467.018,28
Determinazione Fondo 2016 LIMTE ex art. 23 D.Lgs.75/17 omogeneo con il 2017		
FONDO 2016 *Certificato - Provvedimento Dirigenziale n. 1132/2018*		531.024,65
(A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O.		63.543,00
(A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2022 - proquota 2/12 - A FINANZIARE P.O.		2.325,17
INCREMENTO sul 2017 art. 67 c. 2 lett.b) - PD n. 1312/2018		1.861,80
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016 limite art. 23 D. Lgs. 75/17 RESO OMOGENEO		467.018,28
		LIMITE OK