



Settore delle Risorse Umane e Controllo di Gestione

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2021 - 2023
CONTRATTO ANNO 2021**

PREMESSA

In data 17/12/2021 è stato sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali territoriali e dai componenti della R.S.U. Provinciale, il Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2021-2023 contratto 2021.

I compensi incentivanti sono strettamente correlati agli effettivi incrementi della produttività ed all'effettivo miglioramento quali – quantitativo dei servizi;

La contrattazione nazionale stabilisce che:

- i compensi possono essere corrisposti soltanto al termine del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi assegnati ai diversi centri decisionali in base all'ordinamento dell'ente; si deve intendere, pertanto, che non è consentito il pagamento in quote mensili come pure non sono consentiti "anticipi" neanche con eventuale conguaglio finale;
- le valutazioni relative alle prestazioni e ai risultati dei dipendenti sono di competenza del dirigente nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema premiante;
- i compensi per la produttività non possono essere erogati in forma generalizzata sulla base di automatismi comunque denominati; questa prescrizione contrattuale esclude, in coerenza anche con numerose e recenti pronunce della magistratura contabile, la legittimità del pagamento della produttività, ad esempio, sulla base della sola presenza (o assenza) in servizio o sulla base del parametro retributivo.

La presente relazione illustrativa è suddivisa in due moduli, come disposto dalla Circolare n. 25 Protocollo 64981 del 19.7.2012 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato:

MODULO 1 - scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;

MODULO 2: 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 necessarie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

MODULO 1

Data di sottoscrizione		17/12/2021
Periodo temporale di vigenza		Anno triennio 2021-2023 contratto 2021
Composizione della delegazione trattante		Presidente: Dott.ssa Giardina Maria Concetta Componente Dott. Davini Riccardo Componente Dott.ssa Zambelli Simona
Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione		<i>RSU</i> <i>CGIL/FP</i> <i>CISL/FP</i> <i>UIL/FPL</i>
Organizzazioni sindacali firmatarie		<i>RSU-CGIL/FP-CISL/FP-UIL FP</i>
Soggetti destinatari		Dipendenti non dirigenti della Provincia di Brescia
Materie trattate dal contratto integrativo		Per l'anno 2021 la costituzione del fondo è stata effettuata con determinazione dirigenziale n. 1575 del 13/10/2021
Rispetto dell'iter sugli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei revisori dei Conti
	Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Nel caso l'Organo di controllo interno (Collegio Revisori) dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente riportati in allegato alla presente scheda da rielaborarsi allo scopo, prima della sottoscrizione definitiva.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano Esecutivo di gestione e delle Performance previsto dal Decreto Legislativo 267/2000
		È stato adottato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità previsto dal Decreto Legislativo 33/2013
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione previsto dal Decreto Legislativo 33/2013
	La Relazione sulle Performance è stata validata dall'OIV ai sensi del Decreto Legislativo 150/2009	
Eventuali osservazioni		

MODULO 2

Il testo dell'accordo è suddiviso in tre parti; la prima (Titolo I – Disposizioni Generali) articoli da 1 a 4, la seconda (Titolo II – Trattamento Economico Accessorio del Personale), articoli da 5 a 22, la terza (Titolo III – Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro). articoli da 23 a 33.

In attuazione del Decreto del Presidente n. 314 del 22.12.2020 che ha fornito gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica nel contrattare con la delegazione sindacale per il contratto collettivo decentrato integrativo (CCI) per il personale non dirigente, tenuto conto del CCNL del 21.05.2018 e del principio dell'ultrattività dei contratti decentrati integrativi nelle more dell'adozione di un nuovo CCNL normativo triennale, il CCI di cui si dà illustrazione riguarda i criteri generali per la distribuzione del Fondo per le risorse decentrate anno 2021 e l'introduzione ed applicazione delle varie indennità previste dal CCNL 21.05.2018 a partire dal 1.1.2021.

TITOLO I - PARTE NORMATIVA ARTICOLI 1-2-3-4

Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
- b) Il D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli art. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) Il D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare art. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- e) Le obbligazioni previste dall'art.1 comma 421 della legge n°190/2014 che hanno imposto alle Province, a partire dal 1° gennaio 2015, la riduzione della dotazione organica del 50 % delle spese di personale di ruolo in servizio all' 8 aprile 2014 data di entrata in vigore della legge n. 56 “Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni”;
- f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Il contratto decentrato anno 2021 si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro,

nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

Esso avrà vigenza per l'anno 2021.

I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro il 31 marzo di ciascun anno.

Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Il contratto 2021 conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Il CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.

La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II - PARTE ECONOMICA **ARTICOLI da 5 a 22**

Tale articolo delimita il campo di operatività del contratto collettivo decentrato.

RIPARTIZIONE FONDO ARTICOLO 68 CCNL 21.05.2018

La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e viene effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

Per l'anno 2021, la costituzione del fondo – parte stabile delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 1575 del 13/10/2021 ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, mentre la destinazione per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 2.767.885,00 al netto del finanziamento per le Posizioni Organizzative, integrato di Euro 22.908,00 per i dipendenti assunti a fine anno per potenziare i centri dell'impiego.

Per l'anno 2021 sarà applicato il Decreto del Presidente n. 78 del 31.03.2020 “Approvazione sistema di valutazione delle Performance”.

A valere dall'anno 2021 conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti provinciali in materia, nel biennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, saranno possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) Premi correlati alla performance organizzativa;
- b) Premi correlati alla performance individuale;
- c) Premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
- d) Indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
- e) Specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL;
- f) Progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8 del presente CCNL.

La ripartizione del Fondo articolo 68 del CCNL 21.05.2018 – anno 2021 è la seguente:

IPOTESI UTILIZZO RISORSE					
(PERSONALE IN SERVIZIO AL 01 GENNAIO 2021, INCLUSO PERSONALE FUNZIONI DELEGATE E CENTRI DELL'IMPIEGO)					
RIFERIMENTO CCNL	ISTITUTO CONTRATTUALE	PAGATO 2019	FONDO 2020	PAGATO 2020	FONDO 2021
Art. 33 ccnl 22/01/2004	Indennità di comparto quota B	233.077	220.263	220.239	231.000
Art. 17 c. 2 lett. b ccnl 01/04/1999 in essere	progressione economica	1.160.329	1.064.231	1.064.932	982.000
NUOVE PREGRESSIONI ECONOMICHE					163.000
	Totale indennità di cui:	325.156	337.261	319.064	336.900
Art. 17 c. 3 lett. ccnl 01/04/1999	indennità coordinamento ex VIII livelli	6.004	4.261	4.261	3.900
Art. 17 c. 2 lett. d ed e ccnl 01/04/1999	indennità turno	141.636	150.000	142.516	150.000
	reperibilità	140.353	135.000	128.231	135.000
art. 70/bis ccnl 21/05/2018	Indennità condizioni di Lavoro	12.881	20.500	18.954	20.500
art. 56 quinquies indennità servizi esterni Polizia prov.le		22.011	22.000	21.102	22.000
ART. 56 QUINQUES indennità FUNZIONE Polizia prov.le		2.271	5.500	4.000	5.500
Art. 17 c.2 lett.a	Produttività Ente:	884.125	973.118	999.585	959.985
	Produttività organizzativa				700.000
	Produttività individuale				259.985
	incentivo per progetto settore Ambiente				50.000
art. 70 quinquies indennità specifiche responsabilità	specifiche responsabilità	25.912	45.000	36.053	45.000
	totale fondo risorse stabili	2.628.599	2.639.873	2.639.873	2.535.991
	totale fondo con risorse variabili				2.767.885
POTENZIAMENTO CENTRI IMPIEGO					22.908,00
		DI CUI:	INDENNITA' DI COMPARTO		3.808,00
			PRODUTTIVITA'		19.100,00
Totale fondo anno 2021					2.790.793

Il “Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il Triennio 2021 – 2023 - Contratto 2021” è conforme ai principi fissati dal CCNL del 21.05.2018, dal D.Lgs. 165 del 2001 e dal D. Lgs. 150 del 2009. Infatti, un costante obiettivo di tali fonti legislative è stato di fornire gli strumenti non solo per l’avvio di un effettivo processo di riordinamento, ammodernamento e razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni, ma anche, e contestualmente, di contenimento e controllo del costo del lavoro pubblico.

La ripartizione delle risorse assume come obiettivo fondamentale la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza – efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini.

Si basa sui seguenti principi:

- 1) aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell’ente assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall’Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
- 2) coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone ed il miglioramento dei risultati per l’Ente;

PROGRESSIONI ORIZZONTALI CRITERI GENERALI

A partire dall’anno 2021 viene attivato l’istituto contrattuale delle Progressioni Orizzontali, che rispetterà i seguenti criteri generali:

L’istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL del 21 maggio 2018.

La progressione economica viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell’ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite sulla base dei criteri sotto riportati.

1. Per l’anno 2021 la quota che annualmente viene destinata alle PEO, pari a Euro 95.000,00, viene integrata di altri Euro 68.000, per un totale di Euro 163.000.
2. La somma sopra indicata viene redistribuita alle varie categorie nelle seguenti quantità: CAT. A - Euro 700,00; CAT. B - Euro 26.000,00; CAT. C - Euro 61.300,00; CAT. D - Euro 75.000,00.
3. L’importo massimo della quota di risorse stabili destinabile alle PEO sarà pari al 50%, mentre la quota massima di dipendenti per ciascuna categoria che potranno accedervi per l’anno 2021 sarà del 50% per le categorie A e B, e del 40% per le categorie C e D.
4. Ai fini della formulazione della graduatoria per l’attribuzione delle PEO verrà utilizzata la media delle valutazioni dell’ultimo triennio ai fini della produttività, con i criteri e i limiti come meglio specificati nell’art. 8 paragrafo Requisiti di partecipazione.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE *CRITERI*

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, si applicano seguenti criteri generali:

- a) I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e non sull'appiattimento retributivo;
- b) 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;
- c) 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, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) Il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
- e) 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;
- f) Il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

La materia viene trattata e sviluppata negli artt. 9, 10 e 11 del CCI. Di seguito si elencano gli aspetti salienti.

Per l'anno 2021 il fondo previsto per la produttività è stabilito in Euro 1.009.985,00, così suddiviso:

- Euro 700.000,00 sono legati alla Performance Organizzativa, Euro 259.985,00 alla Performance Individuale (compresa la maggiorazione per le valutazioni più elevate) e Euro 50.000,00 agli specifici progetti legati allo smaltimento degli arretrati giacenti presso i settori Sostenibilità Ambientale e Protezione Civile e Sviluppo Industriale e Paesaggio (Allegato A).
- Euro 19.100,00 per Potenziamento centri impiego

Le risorse destinate alle due performance vengono distribuite, mediante l'applicazione di un coefficiente maggiorativo per le varie categorie, in misura proporzionale al numero dei dipendenti in servizio a ciascun Settore così come elencato all'art. 10.

Per la valutazione verrà utilizzata l'apposita scheda definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione delle performance, che tiene conto, oltre alla categoria di appartenenza di ciascun dipendente, anche delle posizioni di diverso grado di responsabilità ed autonomia lavorativa.

DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

Dall'articolo 12 all'articolo 14 vengono trattate le indennità per le condizioni di lavoro e per le specifiche responsabilità. La materia non ha subito modifiche rispetto al precedente CCI, né in termini normativi né in termini economici, per cui si rimanda alla lettura del contratto 2021.

COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Si trattano i compensi specificamente previsti da norme di legge dagli articoli 15 al 17. Anche per tali fattispecie non vi sono variazioni rispetto al precedente CCI.

SEZIONE POLIZIA PROVINCIALE

Gli articoli 18, 19 20 e 21 trattano delle specifiche voci riguardanti gli appartenenti al Corpo della Polizia Provinciale. Riguardano in particolare le prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato, la destinazione di fondi provenienti dalle sanzioni da violazioni del codice della strada alla Previdenza Complementare, per le quali vengono stanziati annualmente, nel triennio 2021/23, Euro 150.000,00, l'indennità di servizio esterno e l'Indennità di funzione. Anche in questo caso, non sono intervenute modifiche rispetto al CCI del 2020.

TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO ARTICOLI da 23 a 33

In questa parte si riportano alcune voci, riprese dal CCNL 2018, su tipologie e istituti particolari, che si riassumono di seguito:

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente: viene concordata la possibilità di elevare il contingente del 25% per ogni categoria di un ulteriore 10% in presenza di particolari condizioni.

Reperibilità: si ribadiscono i contenuti del precedente CCI.

Lavoro straordinario e Banca delle ore: si ribadiscono i contenuti del precedente CCI.

Flessibilità dell'orario di lavoro: si ribadiscono i criteri di applicazione della flessibilità applicata all'orario di lavoro, anche alla luce della recente circolare sullo stesso, precisando che la flessibilità positiva accumulata nel mese potrà essere recuperata nel mese successivo fino ad un massimo di 18 ore.

Orario multi-periodale, Mensa a inizio e fine servizio, salute e sicurezza sul lavoro, innovazioni tecnologiche e Criteri per la definizione del piano welfare integrativo: si ribadiscono i contenuti del precedente CCI.

CONSIDERAZIONI SULL'ACCORDO

Si attesta che l'accordo è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità; esso permette di valorizzare i dipendenti che conseguono i migliori risultati mediante l'attribuzione di punteggio e conseguente giudizio relativi all'attività svolta nel corso dell'anno; inoltre, è stato abbandonato il criterio di valutazione per fasce di merito, adottando una più puntuale classificazione numerica, che riesce ancor più a differenziare le singole prestazioni sia nella performance organizzativa che in quella individuale .

La ripartizione delle risorse del Fondo articolo 68 del CCNL 21.05.2018 assume come obiettivo fondamentale la valorizzazione e la responsabilizzazione individuale al fine del conseguire il miglioramento della qualità delle prestazioni dei dipendenti e quindi, della connessa qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione.

A tutto questo si aggiunge il processo per l'attribuzione delle Progressione Economiche Orizzontali, che si fonda sui medesimi principi e strumenti.

Documento originale agli atti.