

Segretario generale

ALLEGATO A)

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNI 2023-2025

Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria contratto integrativo personale non dirigente (art. 40, comma 3-sexies, d.lgs. n. 165/2001; circolare n. 25 del 19 luglio 2012).

A. RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Scheda 1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge.

Data di sottoscrizione	<i>Preintesa 1° dicembre 2023 Accordo definitivo 20 dicembre 2023</i>
Periodo temporale di vigenza	<i>Anni 2023-2025</i>
Composizione della delegazione trattante	<i>Parte Pubblica Decreto presidenziale n 65 del 31/05/2022: Avv. Angelo Capalbo</i> <i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA REGIONI AA.LL. e relative RSU.</i> <i>Firmatarie della preintesa:</i> - <i>FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL</i> - <i>La maggioranza delle RSU</i> <i>Firmatarie dell'intesa:</i> - <i>FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL</i> - <i>La maggioranza delle RSU</i>
Soggetti destinatari	<i>Personale non dirigente della Provincia di Arezzo</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<i>INDICE TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria Art.3 - Interpretazione autentica delle clausole controverse TITOLO II DEL TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE CAPO I – DELLE RISORSE E PREMIALITÀ Art. 4 – Quantificazione delle risorse Art. 5 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Art. 7 – (Art. 17 C. 4 C.C.N.L. 2019-2021) - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree Art. 8 – (Art. 14 C.C.N.L. 2019-2021) - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree CAPO II – DELLE INDENNITÀ</i>

Segretario generale

	<p> <i>Art. 9 – (Art. 84-bis C.C.N.L. 2019-2021) - Indennità correlata alle condizioni di lavoro. Individuazione misure e definizione criteri generali</i> <i>Art. 10 - (Art. 84 C.C.N.L. 2019-2021) Indennità per specifiche responsabilità. Definizione criteri generali</i> <i>Art. 11 - (Art. 7 comma 4 lett. i C.C.N.L. 2019-2021) – Elevazione della misura dell’Indennità di reperibilità di cui all’art. 24, comma 1 del C.C.N.L. 2016-2018</i> <i>Art. 12 - (Art. 7 comma 4 lett. k C.C.N.L. 2019-2021) – Elevazione dei limiti previsti dall’art. 24, comma 3 per il numero di turni di reperibilità mensili</i> <i>Art. 13 – (Art. 7 c. 4 lett. m C.C.N.L. 2019-2021) – Linee d’indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro</i> <i>Art. 14 – (Art. 7 c. 4 lett. s C.C.N.L. 2019-2021) – Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell’art. 38 del C.C.N.L. del 14.09.2000</i> <i>Art. 15 – (82 del C.C.N.L. del 16.11.2022) - Welfare integrativo - Fringe benefits</i> <i>Art. 16 – Welfare Integrativo</i> CAPO III – DELLA POLIZIA LOCALE <i>Art. 17 – (Art. 100 C.C.N.L. 2019-2021) - Individuazione delle misure dell’indennità di servizio esterno. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione</i> <i>Art. 18 - (Art. 97 C.C.N.L. 2019-2021) - Il valore dell’indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione</i> TITOLO III DISCIPLINA TRANSITORIA <i>Art. 19 - Norma transitoria</i> <i>Tabella A – Determinazione delle risorse stabili</i> <i>Tabella B – Determinazione delle risorse variabili</i> <i>Tabella C - Utilizzo fondo dipendenti anno 2023</i> <i>Dichiarazioni a verbale</i> </p>
<p> Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa </p>	<p> <i>L’organo di revisione in data 11.12.2023 con verbale n. 44/2023 ha certificato la compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa di Ente.</i> </p> <hr/> <p> <i>Nessun rilievo.</i> </p>
<p> Rispetto dell’iter. Adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione </p>	<p> <i>Il Sistema di misurazione ed approvazione delle performance dell’Ente costituisce parte integrante e sostanziale del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.), adottato ai sensi dell’art. 6 D.L. n. 80/2021, è stato approvato con Decreto del Presidente n. 64 del 16.06.2023 e modificato con successivo decreto n. 107 del 06.11.2023.</i> </p>
<p> Eventuali osservazioni </p>	<p> ===== </p>



Segretario generale

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)

Ai sensi dell’articolo 40, comma 3 bis, del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, così come modificato dall’art. 11, comma 1 lettera c), nn. da 1) a 3) del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, la contrattazione integrativa “si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali...”.

In data 16 novembre 2022 è stato siglato il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2019-2021 il quale, all’articolo 7, ha individuato soggetti e materie della contrattazione collettiva integrativa.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo d’Ente disciplina, le materie di cui alle lettere a), b), c), d), e), f), i), k), m), s), v), w), ae) dell’art. 7 C.C.N.L. del 16.11.2022 del personale del comparto Funzioni Locali, e risulta così articolato:

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

L’articolo descrive il contesto normativo in cui si inserisce il contratto decentrato integrativo che trae origine dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni e nel contesto contrattuale del Contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali sottoscritto in data 16 novembre 2022 e riportato in seguito semplicemente come “Contratto 2019/2021”.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria

L’articolo disciplina l’ambito di applicazione esteso a tutto il personale della Provincia di Arezzo con rapporto a tempo indeterminato, determinato, tempo pieno o part-time, anche se comandato o distaccato inquadrato nelle Aree degli operatori, degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari e dell’elevata qualificazione.

Il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui ai successivi articoli.

Gli effetti giuridici ed economici del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione in esso contenuta. Dell’avvenuta stipulazione si porta a conoscenza di tutto il personale in servizio mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale.

L’articolo precisa che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a), comma 1 dell’art. 79 CCNL 16.11.2022, saranno negoziati con cadenza annuale, per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l’esecuzione del presente contratto per l’anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell’amministrazione.

Art. 3 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

L’articolo disciplina che, qualora insorgano controversie sull’interpretazione di clausole contenute nel contratto le parti si incontrano entro quindici giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno

Segretario generale

dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 4 - Quantificazione delle risorse

L'articolo va ad esplicitare il "Fondo risorse decentrate" viene determinato annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL del 16.11.2022.

Le risorse decentrate determinate ai sensi dell'art. 79 del CCNL del 16.11.2022 sono ripartite, in relazione alle seguenti necessità:

- Assicurare l'erogazione dei trattamenti economici obbligatori al personale in servizio;
- Finanziare gli istituti economici correlati a specifiche e peculiari modalità organizzative ed erogative dei servizi, finalizzate al soddisfacimento e miglioramento dei servizi medesimi verso il cittadino;
- Perseguire gli obiettivi operativi risultanti dal piano della performance;
- Valorizzare il merito del personale.

Il fondo è alimentato da risorse comprendenti tutte le fonti di finanziamento che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità, il cui valore resta confermato stabilmente anche per i successivi esercizi finanziari, fatti salvi, gli eventuali incrementi derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e da risorse variabili il cui valore può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste. Nella Tabella – Allegato A sono determinate le risorse stabili.

Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni economiche orizzontali e l'indennità di comparto. Nella Tabella – Allegato B sono determinate le risorse variabili.

Le risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente disponibili per la contrattazione sono quelle risultanti al netto di quelle necessarie al finanziamento dei seguenti istituti:

- Differenziali stipendiali;
- Indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4 lett. b) e c) del C.C.N.L del 22.1.2004.

Sono inoltre disponibili:

- le risorse corrispondenti ai differenziali stipendiali e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D.lgs. n.75/2017;
- le eventuali risorse disponibili di cui all'art. 79 commi 1 del C.C.N.L del 16.11.2022, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

Le risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente disponibili sono finalizzate al finanziamento dei seguenti istituti:

- Premi correlati alla performance;
- Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art.84-bis;
- Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL14/9/2000;
- Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art.84;
- Indennità di funzione di cui all'art.97;
- Indennità di servizio esterno di cui all'art.100;
- Progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 14, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

Segretario generale

- Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 80, comma 2, lett. g);
- I benefici di natura assistenziale di cui all'art. 82 (Welfare integrativo – Fringe benefits);
- Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 80, comma 2, lett. h), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL14/9/2000.

Le risorse del “Fondo risorse decentrate” annualmente disponibili per la contrattazione integrativa vengono ripartite secondo i criteri contrattati nel C.C.D.I. annuale d’Ente. Nella Tabella – Allegato C è determinato l’utilizzo del fondo dipendenti per l’anno 2023.

Nel caso si manifesti una insufficiente copertura del fondo, andranno proporzionalmente ridotte le risorse aventi carattere di eventualità e variabilità, destinate alla remunerazione dei compensi previsti per la premialità. In tale evenienza verrà data preventiva comunicazione alle OO.SS.

Le parti concordano che le somme non utilizzate o non attribuite e relative alle risorse certe, stabili e continuative, vengono portate in aumento delle risorse dell’anno successivo.

Art. 5 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

L’articolo disciplina i criteri di ripartizione delle risorse destinate all’incentivazione delle performance sono ripartite annualmente dall’Amministrazione previo accordo con le parti sindacali, secondo i seguenti criteri generali:

- corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’Ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- riferimento al numero e delle professionalità delle risorse umane disponibili;
- necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- i sistemi incentivanti le performance sono informati ai principi di selettività, concorsuali, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
- le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
- la programmazione/pianificazione strategica da parte dell’Amministrazione;
- la programmazione operativa e gestionale;
- la definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
- la predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;

Segretario generale

- il monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
- i controlli e la validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:
- raggiungimento degli obiettivi individuali e di gruppo assegnati, analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

L'articolo specifica i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzative ed individuale di cui all'art. 80 comma 2 del C.C.N.L. 2019-2022, previa contrattazione, sono disciplinati dal regolamento sul sistema di valutazione e misurazione della performance approvato dall'Ente.

Art. 7 – (Art. 17 C. 4 C.C.N.L. 2019-2021) – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata qualificazione di cui all'art.16 del C.C.N.L. del 16.11.2022.

L'articolo disciplina le risorse da destinare al finanziamento della retribuzione di risultato dei dipendenti titolari di incarichi di Elevata qualificazione di cui all'art. 16 del C.C.N.L. del 16.11.2022, vengono definite annualmente dall'amministrazione provinciale nel rispetto della vigente normativa contrattuale.

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata qualificazione di cui all'art. 16 del C.C.N.L. del 16.11.2022 è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati agli stessi incaricati.

La quantificazione della retribuzione di risultato individuale tiene conto della valutazione assegnata ai titolari di incarichi di Elevata qualificazione quale performance individuale e performance organizzativa rapportandola all'importo delle singole retribuzioni di posizione.

Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Nel caso di incaricati di posizioni di E.Q. che durante l'anno partecipino ad altri tipi di progetto aventi incentivi tecnici o di avvocatura, pari o superiori ad euro tremila (€ 3.000,00), la retribuzione di risultato avrà un corrispettivo di retribuzione di premio correlato pari al 50%, la restante percentuale andrà ripartita a favore delle altre posizioni di E.Q.

Art. 8 – (Art. 14 C.C.N.L. 2019-2021) – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

L'articolo disciplina i criteri di accesso e di valutazione per l'attribuzione della progressione economica interna all'area di appartenenza, nonché le modalità di svolgimento del procedimento di attribuzione.

Il maggiore grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area potrà così essere remunerato attribuendo, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

Art. 9 – (Art. 84-bis C.C.N.L. 2019-2021) Indennità correlata alle condizioni di lavoro. Individuazione misure e definizione criteri generali

Questo istituto è previsto dall'articolo 84-bis del CCNL 16 novembre 2022; nel contratto integrativo vengono esemplificate le tipologie di attività disagiate ed esposte a rischi di tutti le strutture organizzative dell'Ente, nonché le situazioni organizzative implicanti il maneggio valori. Viene altresì stabilita la misura delle predette indennità, nel rispetto dei limiti previsti dalla contrattazione nazionale.

Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 C.C.N.L. 2019-2021). Definizione criteri generali

Questo istituto è previsto dall'articolo 84, del CCNL 16 novembre 2022; nel contratto vengono individuate le fattispecie, i criteri di accesso al compenso, le condizioni per riconoscere il compenso e l'importo annuo massimo erogabile.

Art. 11 - (Art. 7 comma 4 lett. i) C.C.N.L. 2019-2021) – Elevazione della misura dell'Indennità di reperibilità di cui all'art. 24, comma 1 del C.C.N.L. 2016-2018

L'articolo definisce i criteri ai sensi dell'art. 24 comma 4 del C.C.N.L del 21.05.2018, per l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità di cui al comma 1 del medesimo articolo 24: il servizio di reperibilità è prestato fino a un massimo di 8 turni medi al mese (art.7, comma 4, lett. k) del CCNL del 16.11.2022), con un compenso economico di € 13,00 per 12 ore di servizio in turno (art.24, comma 4 e art. 7 comma 4, lett. i) del CCNL del 16.11.2022).

Per lo svolgimento dei turni di reperibilità, deve essere garantita la rotazione fra tutti i dipendenti così come l'assegnazione per le giornate in cui spetta l'importo raddoppiato.

Art. 12 - (Art. 7 comma 4 lett. k) C.C.N.L. 2019-2021) – Elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero di turni di reperibilità mensili

L'articolo ai sensi dell'art.24 comma 4 del C.C.N.L. del 21.05.2018, eleva il limite massimo in cui un dipendente può essere messo in reperibilità, a n.8 turni mensili.

Per lo svolgimento dei turni di reperibilità, deve essere garantita la rotazione fra tutti i dipendenti così come l'assegnazione per le giornate in cui spetta l'importo raddoppiato.

I dipendenti possono volontariamente scambiarsi e/o cedersi vicendevolmente i turni di reperibilità fino al predetto limite massimo di 8 turni mensili.

Art.13 – (Art.7 c. 4 lett. m) C.C.N.L.2019-2021) - Linee d'indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

L'articolo precisa che il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.lgs. n. 81/2008.

Art.14 - (Art.7 c. 4 lett. s) C.C.N.L.2019-2021) –Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art.38 del C.C.N.L. del 14.09.2000

L'articolo stabilisce che il limite massimo individuale annuo di 180 ore, fissato dall'art.14 comma 4 del C.C.N.L. del 01.04.1999, per i compensi per prestazioni di lavoro straordinario, è elevato fino ad un massimo individuale annuo di 250 ore. Il superamento del limite individuale annuo di 180 ore stabilito

Segretario generale

dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999, è consentito, per esigenze eccezionali, debitamente motivate, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.

Art. 15 – (Art. 33 del C.C.N.L. 2019-2021) - Banca delle ore

Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

L'articolo disciplina, che in caso di adesione, a ciascun lavoratore verrà intestato un conto individuale nel quale confluiranno le ore di lavoro straordinario - nell'ambito di quelle debitamente autorizzate dal Responsabile del Settore di appartenenza, entro il limite massimo del budget annuo assegnato a ciascuno - e resteranno a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 16/11/2022, è pari a 50.

Il servizio affari del personale è tenuto a contabilizzare individualmente per ciascun lavoratore le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei dipendenti.

È previsto un limite minimo stabilito in un'ora per l'accantonamento e per il recupero.

Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività istituzionali (ad. es. in occasione di elezioni).

Annualmente verranno realizzati incontri tra le parti sottoscrittrici del presente accordo, finalizzati al monitoraggio del proficuo andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a non inficiare il buon andamento dell'attività organizzativa complessiva dell'ente.

Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento del risparmio di cui all'art. 79 comma 2, lett. d) CCNL 16.11.2022, costituendo economia di bilancio.

Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

Art. 16 – (82 del C.C.N.L. del 16.11.2022) - Welfare integrativo – Fringe benefits

La Provincia di Arezzo considera il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave dell'Amministrazione ed intende, pertanto, investire in misure di natura assistenziale e/o sociale volti a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.

L'Amministrazione attribuisce ai propri dipendenti un credito welfare integrativo secondo le modalità di seguito indicate che ciascun interessato potrà scegliere in rispondenza alle proprie esigenze personali e/o familiari.

Sono beneficiari del piano welfare tutti i dipendenti ai quali si applica il CCNL comparto funzioni locali, della Provincia di Arezzo a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale e abbiano conseguito una valutazione non negativa.

Al termine del ciclo di valutazione della performance, scaduti i termini di impugnazione della propria scheda di valutazione, ciascun dipendente avrà facoltà di scegliere se avvalersi o meno del welfare integrativo e la eventuale modalità di godimento del proprio credito welfare integrativo trasmettendo, tramite protocollo, formale comunicazione all'Ufficio Risorse Umane secondo il modello di domanda che verrà fornito.

Sono beneficiari i dipendenti che dichiarano di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso ai sensi dell'art. 51



Segretario generale

comma 3 del TIUR ed ai sensi del DL 48/2023 (vedi circolare n.23 del 01/08/2023 delle Agenzie delle Entrate, importo massimo € 3.000).

I servizi welfare offerti, previo parere favorevole del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), di cui all'art.57, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001, si articolano nei seguenti ambiti:

- Iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- Erogazione di voucher spesa alimentare.
- Erogazione di voucher carburante.

Gli oneri complessivi per la concessione dei benefici di cui al presente articolo mediante utilizzo del fondo di cui all'art.79, che sarà definito annualmente, in sede di separato accordo.

Gli importi richiesti in voucher buoni spesa o buoni benzina non possono superare il 50% della retribuzione individuale di risultato della performance.

Art. 17 – (Art. 100 C.C.N.L. 2019-2021) - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

Questo istituto è previsto dall'art. 100 del C.C.N.L. del 16 novembre 2022 ed è una disposizione specificatamente applicabile al personale della polizia provinciale

Nel contratto vengono individuati i criteri per l'accesso al compenso e la relativa misura.

Art. 18 - (Art. 97 C.C.N.L. 2019-2021) - Il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione

Questo istituto è previsto dall'art. 97 del C.C.N.L. del 16 novembre 2022 ed è una disposizione specificatamente applicabile al personale della polizia provinciale

Nel contratto vengono individuati i criteri per l'accesso al compenso e la relativa misura.

Art. 19 - Norma transitoria

L'accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto, salvo diversa decorrenza indicata all'interno di specifici articoli.

Dichiarazioni congiunte.

Al contratto sono state riportate dichiarazioni a verbale.

Dichiarazione n. 1.

Le parti convengono di stabilire che entro il primo trimestre 2024, si avvierà il procedimento diretto all'applicazione della disciplina, in prima applicazione delle progressioni tra le aree, previste dall'art. 13, comma 8, del CCNL del 16/11/2022, al fine di impiegare interamente lo 0,55% del monte salari del 2018, con termine conclusivo previsto al 31/12/2024, onde evitare di causare eventuali "perdite di chance" ai lavoratori.

L'Amministrazione si impegna a fornire alla parte sindacale, prima dell'avvio del procedimento, gli elementi conoscitivi sulla definizione dei criteri per l'effettuazione delle procedure.

Segretario generale

Inoltre, concordano di stabilire di non procedere ad assunzioni di nuovo personale a tempo indeterminato, senza aver prima espletato, secondo le procedure previste dalla legislazione vigente, le programmate stabilizzazioni ed in contemporanea aver avviato le procedure per consentire le progressioni tra le aree medesime.

Dichiarazione n. 2.

Le parti convengono che ai sensi dell'art. 45 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici", i criteri di riparto dell'incentivo sono regolamentati dal Regolamento per gli incentivi per funzioni tecniche, in corso di revisione.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo (in euro)
Indennità di comparto art. 33 lettere b) e c) del CCNL 22.01.2004	88.510,00
Differenziali progressione economica consolidate al 31/12/2022	521.994,00
Differenziali stipendiali con decorrenza anno 2023	14.500,00
Premi correlati alla performance	244.338,66
Indennità condizioni di lavoro	79.500,00
Indennità di turno	38.000,00
Indennità reperibilità	131.000,00
Compensi per specifiche responsabilità	50.000,00
Funzioni tecniche	102.000,00
Indennità centralinista non vedente	1.380,00
Indennità di servizio esterno	13.000,00
Indennità di funzione	2.700,00

Segretario generale

ex VIII livello	2.525,00
Totale	1.289.447,66

C) effetti abrogativi impliciti

Rimangono in vigore tutte le clausole dei precedenti CCDI non in contrasto con il presente accordo.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Il sistema di valutazione della performance dirigenziale adottato dalla Provincia di Arezzo rispecchia le disposizioni del d.lgs. n. 150/2009 in materia di meritocrazia e premialità. L'attribuzione dei compensi relativi alla performance prevede un punto di partenza consistente nell'accertato raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati in coerenza con i criteri fissati con Decreto Presidenziale n. 44 del 4 aprile 2023 e successive modifiche ed integrazioni.

Tutti gli obiettivi (strategici ed ordinari) sono definiti nel P.I.A.O. Un secondo livello di valutazione completa il precedente e riguarda la valutazione della performance individuale.

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

Lo schema di C.C.D.I. prevede per l'anno 2023 n. 17 nuove progressioni economiche così suddivise:

Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	N. 3
Area Istruttori	N. 6
Area Operatori Esperti	N. 8

Il meccanismo di progressione è regolato dall'art. 8 del C.C.D.I. del 01.12.2023. Esso prevede che la progressione economica venga attribuita sulla base della valutazione della performance del triennio precedente la progressione (incidenza: 55% per l'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione; 50% per l'area degli Istruttori; 45% per l'area degli Operatori Esperti), dell'esperienza maturata (incidenza 40%) e delle competenze acquisite tramite i percorsi formativi (incidenza: 5% per l'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione; 10% per l'area degli Istruttori; 15% per l'area degli Operatori Esperti).

Il meccanismo di valutazione adottato è coerente con il principio di selettività e non prevede passaggi generalizzati.

L'entità delle risorse finalizzate alle progressioni economiche dal presente C.C.D.I. consente di rispettare le diverse percentuali massime di passaggi indicate dalla RGS (max. 50% degli aventi diritto) e dalla Corte dei conti della Toscana nella sentenza n. 288/2020 (max. 35% dei dipendenti).

Lo schema di C.C.D.I. prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2023, per un ammontare



Segretario generale

complessivo pari ad € 14.500,00.

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

Il CCDI d'Ente 2023 prevede lo stanziamento della somma di € **244.338,66** per l'erogazione del premio correlato alla performance finalizzata al raggiungimento degli obiettivi definiti dall'Ente nel P.I.A.O. adottato con Decreto del Presidente n. 64 del 16.06.2023 e modificato con successivo decreto n. 107 del 06.11.2023.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessuna.

**Contratto collettivo decentrato integrativo anni 2023-2025
ai sensi dell'art. 8 del CCNL 16.11.2022
B. Relazione tecnico-finanziaria in merito
all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023.**

Modulo 1 - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo risorse decentrate in applicazione delle disposizioni di cui all'art. all'art. 79 del C.C.N.L del personale Funzioni locali, sottoscritto in data 16.11.2022, è stato quantificato dall'Amministrazione con Determinazione Dirigenziale n. 1783 del 27.10.2023.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

DESCRIZIONE	IMPORTO (in euro)
Importo unico consolidato di tutte le risorse decentrate stabili indicate nell'art. 31 comma 2 del CCNL del 22.01.2004 relative all'anno 2017 al netto delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato delle P.O.	702.479,51
Altre risorse stabili – art. 67, comma 2, C.C.N.L. 2016/2018	102.125,17

Segretario generale

Incremento su base annua di € 84,50 per le unità di personale non dirigente in servizio alla data del 31.12.2018	15.463,50
Differenze tra incrementi a regime posizioni economiche di ciascuna categoria e incrementi posizioni iniziali	32.871,02
Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	58.148,65
Totale risorse stabili	911.087,85

Sezione II - Risorse variabili

DESCRIZIONE	IMPORTO (in euro)
Risorse per funzioni tecniche	102.000,00
1,2% su base annua monte salari 1997	85.254,12
Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'Ente	150.000,00
Incremento 0,22% monte salari 2018 – quota parte 84,37%	10.178,69
Una tantum 2021	15.463,50
Una tantum 2022	15.463,50
Totale risorse variabili	378.359,81

Sezione III - Eventuali decurtazioni del fondo

Non sono state effettuate decurtazioni dal fondo anno 2023.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

DESCRIZIONE	IMPORTO (in euro)
Risorse stabili	911.087,85
Risorse variabili	378.359,81
Totale	1.289.447,66

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate

Segretario generale

specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totale:

DESCRIZIONE	IMPORTO (in euro)
Indennità di comparto	88.510,00
Differenziali progressioni economiche al 31.12.2022	521.994,00
Progressioni economiche orizzontali anno 2023 ex VIII livello	14.500,00 2.525,00
Totale	627.529,00

Sezione II- Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto le dette somme:

DESCRIZIONE	IMPORTO (in euro)
Premi correlati alla performance	244.338,66
Indennità specifiche responsabilità	50.000,00
Indennità condizioni di lavoro	79.500,00
Indennità di funzione	2.700,00
Indennità di servizio esterno	13.000,00
Indennità di turno	38.000,00
indennità di reperibilità	131.000,00
Funzioni tecniche	102.000,00
Indennità centralinista non vedente	1.380,00
Totale	661.918,66

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente.

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

DESCRIZIONE	IMPORTO (in euro)
Somme non regolate dal Contratto	627.529,00
Somme regolate dal Contratto	661.918,66
TOTALE	1.289.447,66

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di

Segretario generale

carattere generale:

- A. Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.
Le risorse stabili ammontano ad € **911.087,85**. Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (indennità di comparto, progressioni orizzontali, ex VIII livello) ammontano ad € **613.029,00**. Pertanto, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.
- B. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici
Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione dei principi di cui al d.lgs. n. 150/2009 e con la verifica del Nucleo di Valutazione in merito al grado di raggiungimento degli obiettivi definiti nel P.I.A.O.
- C. Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate dal fondo per la contrattazione integrativa - progressioni economiche orizzontali
Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di premialità è erogata in coerenza con le modalità definite nel regolamento inerente il sistema di valutazione e misurazione della performance approvato in ultima modifica con Decreto del Presidente n. 107 del 06.11.2023, e con la verifica del Nucleo di valutazione, in merito al grado di raggiungimento degli obiettivi definiti nel PDO e nel piano della performance annuali confluiti nel PIAO.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo Anno 2023 e confronto con il corrispondente Fondo anno 2022

Descrizione	Anno 2022	Anno 2023		
Risorse stabili	794.195,97	911.087,85		
Risorse variabili	285.510,09	378.359,81		
Totale	1.079.706,06	1.289.447,66		
di cui risorse escluse dal limite art. 23 c.2 D.lgs. n. 75/2017 - compensi legali, incrementi valori differenziali PEO, incremento art. 67 c. 2 lett. a), incentivi progettazione)	75.676,40	191.440,21		
Fondo risorse decentrate al netto delle risorse escluse dal limite	1.004.029,66	1.098.007,45		



Segretario generale

Modulo IV- Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Sezione I. Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti di contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione.

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate nei pertinenti capitoli di bilancio.

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato.

Il limite di spesa di cui all'art. 23 del D.lgs. n. 75 del 2017 risulta rispettato.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci del Fondo.

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con Determinazione Dirigenziale n. 1783 del 27.10.2023 è stato impegnato negli appositi capitoli di competenza del bilancio 2023 - 2025.

**Il Dirigente del Servizio Affari del Personale
Avv. Angelo Capalbo**