

COMUNE DI MONTEVARCHI
(Provincia di AREZZO)

Contratto collettivo decentrato integrativo 2024-2026 del personale con qualifica dirigenziale. **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 ____11.2024
Periodo temporale di vigenza	Dal 1° gennaio 2024 per il triennio 2024-2026 e comunque fino alla sottoscrizione di un nuovo CCDI in materia
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dirigente Ufficio Unico per la Gestione Associata del personale. Componente: Dirigente 1° Settore Economico Finanziario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL. Firmatarie della preintesa: - FP-CGIL;
Soggetti destinatari	Personale dirigente dipendente del Comune di Montevarchi
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	- art. 1: campo di applicazione; - art. 2: Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto; - art. 3: criterio di riparto del fondo per la determinazione della retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato di cui all'articolo 35 comma 1 del CCNL 16/07/2024; - art. 4: criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato; - art. 5: Incarichi ad interim di cui all'art. 40 del CCNL del 16/07/2024; - art. 6: criteri delle forme d'incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 43 del CCNL del 16/07/2024; - art. 7: posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero; - art. 8: criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica; - art. 9: Welfare integrativo; - art. 10: trattamento economico del personale in distacco sindacale;
Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Collegio dei Revisori)
	Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva

Eventuali osservazioni =====

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto collettivo decentrato integrativo - parte normativa triennio 2024-2026

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 luglio 2024 è stato siglato il CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni locali per il triennio 2019-2021 il quale ha riscritto la disciplina delle relazioni sindacali rispetto a quella definita dal precedente CCNL ed in particolare, all'articolo 7 e all'art. 35, ha individuato rispettivamente i soggetti e le 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), g) ed i) dell'art. 35 comma 1 del C.C.N.L. del 16.07.2024 del personale dell'Area Funzioni Locali, e risulta così articolato:

Art. 1 – Campo di applicazione

L'articolo regola l'ambito di applicazione del CCDI precisando che lo stesso si applica a tutti i dipendenti in servizio presso il Comune di Montevarchi, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, inquadrato nella qualifica dirigenziale.

Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

L'articolo regola la durata del contratto. In particolare, il CCDI riguarda il periodo temporale dal 1° gennaio 2024 al 31.12.2026 e comunque rimane in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo CCDI (ciò in conformità a quanto prevede l'articolo 8 comma 8 del CCNL 16 luglio 2024) fatto salvo che:

- a) Per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti né impongano la revisione;
- b) Per l'eventuale definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato;
- c) Per la volontà delle parti negoziali di rivederne le condizioni.

Art. 3 - Criteri di riparto del fondo per la determinazione della retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato di cui all'art. 57 comma 3 del CCNL del 17/12/2020

L'articolo prende atto dell'entità del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato costituito per l'anno 2024 e definisce le percentuali di ripartizione delle risorse che nel biennio 2025-2026 saranno destinate al finanziamento del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dall'Ente, fra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato.

L'articolo definisce inoltre, i criteri di priorità per la destinazione delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nell'anno.

L'articolo contiene altresì una norma di salvaguardia, la quale prevede che in caso di eventuale incapienza del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato nell'anno, si procede all'immediato riproporzionamento dei valori economici delle posizioni dirigenziali e conseguentemente delle quote destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 4 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

L'articolo conferma la disciplina contenuta nel regolamento sulla performance vigente nell'ente, approvato in ultima modifica con deliberazione della Giunta comunale n. 130 del 23.05.2024, relativamente ai criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei dirigenti.

Art. 5 - Incarichi ad interim di cui all'art. 40 del CCNL del 16/07/2024

L'articolo definisce i criteri per la determinazione del valore economico della retribuzione di risultato correlata all'affidamento di eventuali incarichi ad interim, nonché le condizioni per la sua attribuzione.

Art. 6 - Criteri delle forme d'incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 43 del CCNL del 16.07.2024

L'articolo individua i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge che possono essere erogati al personale con qualifica dirigenziale dell'ente, a titolo di retribuzione di risultato, in deroga al carattere di onnicomprensività del trattamento economico.

Per quanto riguarda i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni al codice della strada riscossi dall'Ente, nella quota da questo determinata ai sensi dell'art. 208, comma 4 lettera c) e comma 5 del D.lgs. n. 285/1992, gli stessi sono destinati al versamento dei contributi datoriali al fondo Perseo-Sirio in favore del dirigente della Polizia Municipale, fatta salva la volontà dello stesso di conservare l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.

L'articolo definisce altresì, in coerenza con la disciplina contenuta nel regolamento sulla performance vigente nell'ente, approvato in ultima modifica con deliberazione della Giunta comunale n. 130 del 23.05.2024, i criteri di riduzione della retribuzione di risultato spettante ai dirigenti che abbiano beneficiato nell'anno di riferimento anche di compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 7 - Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero

L'articolo individua, in relazione alla necessità di assicurare i servizi essenziali in caso di sciopero, le posizioni dirigenziali correlate ai predetti servizi, esonerate dallo sciopero.

Art. 8 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL del 17/12/2020

L'articolo definisce i criteri per il riconoscimento del differenziale di retribuzione di posizione, di cui all'art. 31 del C.C.N.L. del 17/12/2020, nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al Dirigente sia conferito un nuovo incarico tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'ente, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, nonché la relativa misura.

Art. 9 – Welfare integrativo

L'articolo definisce i criteri per il riconoscimento al personale con qualifica dirigenziale dei benefici di natura assistenziale e sociale, in attuazione dell'art. 26 del C.C.N.L. del 16.07.2024 e di procedere all'erogazione delle sopra citate risorse secondo le modalità previste dall'accordo stralcio allegato e parte integrante dell'ipotesi di contratto.

Art. 10 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale di cui all'art. 44 del CCNL del 16/07/2024

In coerenza con le previsioni dell'art. 44 del CCNL del 16/07/2024, vengono individuati gli elementi retributivi che formano il trattamento economico da corrispondere al personale con qualifica dirigenziale in distacco sindacale, nonché individuata la misura ed i criteri per l'attribuzione dell'elemento di garanzia della retribuzione previsto dal comma 1 lettera b) dello stesso art. 44.

Art. 11 - Clausole finali

L'articolo rimanda all'applicazione delle disposizioni di legge ed ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti, quanto non disciplinato dal C.C.D.I. d'ente.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base di quanto stabilito dall'art. 3 del C.C.D.I. d'ente le risorse destinate al Fondo per la retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato del personale con qualifica dirigenziale nell'anno 2024 vengono ripartite con le seguenti modalità:

Destinazione	Importo	
	In valori assoluti	
Retribuzione di posizione	€ 88.070,41	Retribuzione di posizione
*Retribuzione di Risultato	€ 35.186,69	*Retribuzione di Risultato
Totale	€ 123.257,10	Totale

*La retribuzione di risultato è comprensiva delle risorse destinate al recupero all'evasione IMU-TARI per un ammontare pari ad € 1.100,00 e dell'importo una tantum fuori limite, valevole solo per l'anno 2024, pari ad €. 8.839,50 di cui al recupero dell'incremento 2,01% monte salari dirigenza anno 2018 per gli anni 2021,2022 e 2023, da destinare al risultato per la parte residuale delle risorse utilizzate al finanziamento della retribuzione di posizione per detti anni.

Per quanto concerne le annualità 2025 e 2026, le risorse destinate al finanziamento del Fondo per la retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato del personale con qualifica dirigenziale vengono definite le seguenti percentuali di riparto del fondo per ciascuna delle predette annualità, definite al netto delle risorse destinate alla retribuzione di risultato per specifiche disposizioni di legge, fatta salva la prerogativa di ciascun parte negoziale di chiedere un diverso criterio di riparto qualora se ne ravvisi la necessità:

Destinazione	
	In percentuale
Retribuzione di posizione	77,72%
Retribuzione di Risultato	22,28%
Totale	100%

C) effetti abrogativi impliciti

Il C.C.D.I. non determina effetti abrogativi impliciti.

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

L'attribuzione dei compensi correlati ai risultati di gestione, nell'ambito del fondo annuale per la retribuzione di risultato, è subordinata al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, accertato dal Nucleo di Valutazione, sulla base dei criteri fissati dal regolamento sulla performance approvato in ultima modifica con deliberazione della Giunta comunale n. 130 del 23.05.2024, in coerenza con gli indirizzi del D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i..

La retribuzione di risultato è pertanto erogata a consuntivo, solo al termine del ciclo della performance, che si conclude con la validazione della relazione sulla performance, da parte del Nucleo di valutazione.

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

Non pertinente

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

L'accordo illustrato persegue lo scopo di adeguare la contrattazione dell'ente, al nuovo sistema di relazioni sindacali e ai nuovi istituti contrattuali introdotti dal CCNL sottoscritto in data 16/07/2024.

I risultati attesi sono rinvenibili negli obiettivi individuati nel piano esecutivo di gestione che ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL unifica organicamente il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, con riferimento al triennio 2024-2026.

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

Nessuna.

Contratto collettivo decentrato integrativo triennio 2024-2026 - Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale con qualifica dirigenziale, relativo all'anno 2024, in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 57 del C.C.N.L. relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali, sottoscritto in data 17.12.2020, è stato quantificato con deliberazione G.C. n. 233 del 31.10.2024 nei seguenti importi:

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

Risorse consolidate

Descrizione	Importo in euro
Unico importo consolidato di tutte le risorse stabili certificate dall'organo di controllo interno, destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2024, ivi comprese quelle di cui all'art. 57 c.2 lett. a) del CCNL del 17.12.2020, al netto della decurtazione prevista dall'art. 1 c. 3 del CCNL 2000-2001 e della decurtazione permanente di cui all'art. 1 comma 456 della legge n. 147/2013	76.085,56
Incremento dello 2,01% del monte salari dirigenza anno 2018 (non soggetto a limite) cui all'art. 39 comma 1 del CCNL del 16.07.2024	5.912,19
Totale risorse stabili	81.997,75

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione	Importo
Art. 57, comma 2 lett. e) - Risorse autonomamente stanziare per adeguare il Fondo alle proprie esigenze organizzative e gestionali	31.319,85
Art. 57, comma 2 lett. b) CCNL 17.12.2020 - risorse previste da specifiche disposizioni di legge (Recupero evasione tributaria IMU-TARI art. 1 comma 1091 L. 145/2018)	1.100,00
Recupero incremento 2,01% monte salari dirigenza anno 2018 per gli anni 2021,2022 e 2023, una tantum (non soggetto al limite) – Art. 39 comma 1 del CCNL del 16.07.2024	8.839,50
Totale	41.259,35

Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

Non sono state effettuate decurtazioni dal fondo dell'anno 2021, costituito secondo le previsioni di cui all'art. 57 del C.C.N.L. del 17.12.2020.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili (totale sez. I)	81.997,75
Risorse variabili (sez. II)	41.259,35
Totale	123.257,10

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 specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto, somme per complessivi € 105.615,50 relative a:

Descrizione	Importo
Retribuzione di posizione	88.070,41
Retribuzione di risultato	35.186,69
Totale	123.257,10

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Voce non presente

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Per quanto concerne gli anni 2025 e 2026 l'Amministrazione comunale provvederà a definire le risorse da destinare al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale con qualifica dirigenziale ai sensi dell'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, sulla base delle proprie esigenze organizzative e gestionali e nel rispetto del limite complessivo del salario accessorio di cui all'art. 23 comma 2 del D.lgs. n. 75/2017, tenuto conto delle percentuali di ripartizione fra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato definite dall'art. 3 del CCDI 2024-2026 e illustrate alla lettera B) "Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse".

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	123.257,10
Somme regolate dal contratto	0
Destinazioni ancora da regolare	0
Totale	123.257,10

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 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 a € 81.997,75 e le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (retribuzione di posizione e di risultato) al netto della quota di retribuzione di risultato correlata al recupero dell'evasione IMU-TARI ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della legge n. 145/2018, pari ad € 1.100,00 e al recupero dell'incremento 2,01% monte salari dirigenza anno 2018 per gli anni 2021,2022 e 2023, una tantum (non soggetto al limite), di cui all'art. 39 comma 1 del CCNL del 16.07.2024 per €. 8.839,50, ammontano ad € 113.317,60. Pertanto, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono parzialmente finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

La retribuzione di risultato è erogata sulla base della verifica operata dal Nucleo di Valutazione, in merito al grado di raggiungimento degli obiettivi definiti nel piano della performance annuale confluito nel PIAO, in applicazione del regolamento per la misurazione e valutazione della Performance e per l'applicazione del sistema premiale approvato in ultima modifica con deliberazione della Giunta comunale n. 130 del 23.05.2024, in coerenza con gli indirizzi del D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i..

Gli incentivi economici previsti da specifiche disposizioni di legge, nella fattispecie il recupero evasione IMU-TARI - art. 1 comma 1091 della legge n. 145/2018 - sono erogati in coerenza con il regolamento dell'ente approvato con deliberazione G.C. n. 64/2020.

Per gli incentivi per funzioni tecniche per i progetti PNRR-PNC, limitatamente al periodo 2023-2026, ai sensi di quanto disposto dall'art. 8, comma 5, del D.L. 13/2023, gli stessi sono erogati in coerenza con il regolamento dell'ente approvato con deliberazione G.C. n. 92/2024.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Non pertinente.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato relativo all'anno precedente e all'anno 2016

Descrizione	Anno 2016	*Anno 2023	*Anno 2024
Retribuzione di posizione	98.879,42	84.950,55	88.070,41
Retribuzione di risultato	21.956,45	23.454,86	35.186,69
Economia fondo anno precedente	0	0	0

Totale	120.835,87	108.405,41	123.257,10
Di cui risorse escluse dal limite art. 23 c. 2 D.lgs n. 75/2017 (art. 56 CCNL 17.12.2020, art. 39 c. 1 del CCNL del 16.07.2024 e incentivo recupero evasione IMU-TARI di cui all'art. 1 comma 1091 L. 145/2018)		5.172,80	20.024,29
Fondo risorse decentrate al netto delle risorse escluse dal limite	120.835,87	103.232,61	103.232,61

Rispetto del limite complessivo del salario accessorio di cui all'art. 23 comma 2 del D.lgs. n. 75/2017- Risorse soggette a limite

Descrizione	Anno 2016	Anno 2023	*Anno 2024
Fondo risorse decentrate personale dei livelli soggette a limite	562.513,47	478.399,80	490.703,54
Finanziamento posizioni organizzative	Compreso nel fondo risorse decentrate	124.009,00	124.009,00
Fondo retrib. di pos. e di risultato della dirigenza soggetto a limite	120.835,87	103.232,61	103.232,61
Fondo ordinario del lavoro straordinario	71.015,67	55.015,67	55.015,67
Finanziamento retribuzione risultato del Segretario	9.349,84	7.294,80	8.000,00
Finanziamento retribuzione di posizione del Segretario	21.781,89	19.969,13	19.969,13
Finanziamento retribuzione di galleggiamento del Segretario	2.738,97	0	0
Finanziamento maggiorazione retrib. di posizione del Segretario	0	10.710,47	10.710,47
Totale	788.235,71	798.631,48	811.640,42

** Per l'anno 2024 il limite complessivo del salario accessorio risulta superiore a quello del 2016 in quanto è stato elevato di una somma pari ad € 28.440,260, ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, tenuto conto della stima dell'andamento occupazionale 2024. A tal fine nell'ipotesi di C.C.D.I. 2021 sottoscritta per il personale di livelli, è stata inserita una clausola di salvaguardia, la quale prevede che, qualora l'andamento occupazionale al 31.12.2024 risultasse inferiore alle attese, si procederà alla rideterminazione del fondo risorse decentrate 2024 del personale dei livelli, con effetto sul finanziamento delle risorse destinate alla performance individuale e organizzativa in detto anno*

Per l'anno 2023 il limite complessivo del salario accessorio risulta superiore a quello del 2016 in quanto è stato elevato di una somma pari ad € 10.686,88, ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, tenuto conto della stima dell'andamento occupazionale 2024, rideterminato a consuntivo dopo il 31.12.2023.

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 della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo della retribuzione di posizione e di risultato del personale con qualifica dirigenziale sono imputate agli appositi capitoli di spesa del bilancio e conseguentemente la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di retribuzione di posizione e di risultato è costante.

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

Il limite di spesa del Fondo della retribuzione di posizione e di risultato del personale con qualifica dirigenziale relativo all'anno 2023 risulta rispettato poiché a fronte di una costituzione del fondo pari ad € 108.405,41, comprensivo di risorse non soggette a limite pari ad € 5.172,80 sono state utilizzate risorse pari ad € 105.555,91.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il finanziamento del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato costituito con deliberazione G.C. n. 233 del 31.10.2024 è stato impegnato negli appositi capitoli di competenza del bilancio di previsione 2024-2026.

Montevarchi, 21.11.2024

Il Dirigente del Servizio Personale e Organizzazione
(Avv. Capalbo Angelo)