

<p style="text-align: center;">STIPULA CCI TRIENNIO 2023/2025 E ACCORDO ANNUALE PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023: DIRETTIVA DELL'ORGANO POLITICO</p>
--

1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO:

CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022, con particolare riferimento agli articoli 7, 8, 79 e 80;
Articolo 1, commi 557 e 557-*quater* della legge 296/2006;
D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, articoli: 7, comma 5; 40; 45, comma 3; 47;
D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, articoli 16 e 31;
D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74;
D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 e, in particolare, l'art. 23, comma 2;

2. PREMESSA:

La fase negoziale che le amministrazioni devono realizzare per giungere alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo (da ora solo: CCI) o dell'accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (*ex art. 8, comma 1, CCNL-2022*), prende avvio da un atto della giunta, nel quale vengono fornite direttive al presidente della delegazione trattante di parte pubblica, costituita ai sensi dell'art. 7, comma 3, del CCNL-2022, sulle materie che il contratto nazionale rimette alla competenza della contrattazione decentrata. Tali materie (trenta) risultano analiticamente riportate nell'articolo 7, comma 4, del CCNL-2022.

Come previsto all'art. 9, del CCNL-2022, tutto il sistema delle relazioni sindacali deve essere improntato secondo principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e deve essere orientato alla prevenzione dei conflitti.

Le linee di indirizzo sono le seguenti:

- direttive in merito alla contrattazione e stipula del CCI per il triennio 2023/2025 e per l'utilizzo del fondo, con particolare riferimento agli istituti finanziati con le risorse stabili;
- presa d'atto dei conteggi effettuati dal servizio personale e dal responsabile del servizio finanziario, in merito alla costituzione del fondo delle risorse decentrate - parte stabile anno 2023 (art. 79, commi 1 e 1-*bis*, CCNL-2022);
- stanziamenti per la costituzione della parte variabile del fondo (art. 79, commi 2 e seguenti);

3. CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili a costituire il "fondo risorse decentrate" dovranno essere ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti del CCNL-2022, 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 e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - riferimento al numero ed alle 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.
- 2. La delegazione trattante di parte pubblica dovrà garantire che i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa saranno contrattati sulla base di principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo, secondo i seguenti principi:
 - 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;
 - 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 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:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'ente;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e 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 assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

4. DIRETTIVE PER LA DISCIPLINA DEI VARI ISTITUTI:

a) Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14, CCNL-2022):

Per ogni annualità di vigenza del CCI sarà possibile effettuare progressioni all'interno delle aree nella misura massima del 50% degli aventi diritto per ogni area.

b) Finanziamento della performance individuale (art. 80, comma 3, CCNL-2022)

Relativamente alle risorse variabili annualmente stanziare per la costituzione del fondo delle risorse decentrate sarà possibile destinare una percentuale non inferiore al 30% di tali risorse, per la corresponsione della performance individuale, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione.

c) Finanziamento del premio della performance individuale (art. 81, CCNL-2022)

Nell'ambito della percentuale di cui al comma 2, art. 81, CCNL-2022, dovrà essere definita la quota limitata massima di personale a cui si applica la maggiorazione, nella misura non inferiore al 20% del personale valutato, conteggiato complessivamente nell'ente.

d) Retribuzione di risultato incarichi di Elevata Qualificazione (art. 17, comma 4, CCNL-2022)

In materia di retribuzione di risultato delle E.Q. la contrattazione dovrà garantire l'applicazione della percentuale prevista nel comma 4, dell'articolo 15, nel rispetto del regolamento vigente;

e) Indennità condizioni lavoro; indennità di funzione; indennità servizio esterno (artt. 84-bis, 97, 100 CCNL-2022)

In relazione ai limiti finanziari previsti all'art. 79, comma 6, del CCNL-2022 e per salvaguardare un idoneo stanziamento per incentivare la performance individuale, in sede di prima applicazione, l'indirizzo dell'organo politico, relativo alla misura delle suindicate indennità, volge nella direzione di un'applicazione al minimo per ciò che concerne l'indennità condizioni lavoro e servizio esterno addetti Polizia locale e comunque con possibilità di adattamento in un differenziale tra più o meno 10% della somma utilizzata nell'anno 2022.

Per l'indennità di funzione (addetti PL) occorre avere come riferimento la somma spesa nel triennio 2020/2022, con possibilità di adattamento in un differenziale compreso tra più o meno 10% della somma utilizzata nell'anno 2022.

f) Indennità per specifiche responsabilità (art. 84, CCNL-2022):

Anche per tale istituto, la delegazione trattante di parte pubblica dovrà fare riferimento alla somma utilizzata, per le medesime finalità, nell'anno 2022, con possibilità di adattamento in un differenziale compreso tra più o meno 10% della somma utilizzata nell'ultimo anno per il medesimo istituto.

05) ADEMPIMENTI PER L'AVVIO DELLA CONTRATTAZIONE

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica è autorizzato ad avviare, in forza del presente provvedimento, le necessarie operazioni dirette alla convocazione delle parti sindacali per l'avvio delle trattative relative alla definizione della Contrattazione Collettiva Integrativa e Accordo utilizzo risorse anno 2023.

Una volta sottoscritta l'ipotesi di accordo, entro dieci giorni, la stessa dovrà essere trasmessa al revisore del conto, accompagnata da una relazione illustrativa e da quella tecnica. In caso di rilievi da parte del revisore, la trattativa dovrà essere ripresa entro cinque giorni, sulle materie oggetto di rilievo. La giunta si riserva la facoltà di recepire, con apposito atto, l'ipotesi di accordo, dopo il parere del revisore, autorizzando il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del CCI, qualora le clausole finali dell'accordo siano coerenti con le indicazioni della presente direttiva.

Del presente atto di indirizzo verrà data informazione alle RSU e alle OO.SS. territoriali, firmatarie del CCNL-2022, ai sensi della vigente normativa contrattuale per lo sviluppo delle relazioni sindacali. L'Amministrazione si riserva la facoltà di impartire ulteriori direttive, anche in relazione alle disposizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del CCNL-2022.

06) ACCORDO PER L'UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Nella medesima sezione negoziale andrà perfezionato anche l'accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023, prevedendo che qualora la contrattazione venga conclusa a ridosso della fine dell'anno 2023, l'accordo potrà prevedere che l'applicazione dei nuovi istituti o la modifica di quelli esistenti - compresa la rimodulazione economica delle indennità - possa entrare in vigore dal 1° gennaio 2024.

Per quanto concerne le progressioni all'interno delle aree, nell'anno 2023, si rimanda a quanto definito nel precedente paragrafo 4, lettera a).

La quota destinata agli incentivi tecnici viene erogata sulla base delle vigenti disposizioni, come da Regolamento vigente.