



COMUNE DI GARLASCO

Protocollo n. del /11/2023
Class.fasc.: 3.2/2023

**CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA SUI CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE
PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE
ALL'INTERNO DELLE AREE
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI GARLASCO**

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: 6 novembre 2023 SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA:
Periodo temporale di vigenza	NORMATIVO TRIENNIO 2023-2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: PRESIDENTE: Porta Maria Lucia (Segretario Comunale); COMPONENTI: Arcolin Annalisa (Capo Area Sociale); Petullo Antonio (Capo Area Territorio); Scevola Fabio (Capo Area Amministrativa); Vanoli Elena (Capo Area Finanziaria); Viola Carlo Andrea (Capo Area P.L.). Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU e FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali; Firmatarie della preintesa: - CISL-FP, FP-CGIL e CSA Regioni e autonomie locali - i componenti della RSU; Firmatarie del CCI definitivo: - CISL-FP, FP-CGIL e CSA Regioni e autonomie locali - i componenti della RSU;

Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente del Comune di Garlasco
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Disciplina dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle Aree ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera c) del CCNL del 16/11/2022.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Collegio dei Revisori). Il Collegio dei Revisori ha espresso parere favorevole in data _____ (verbale n. ____/2023)
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</i> Con deliberazione di G.C. n. 87 del 29/4/2023 è stato approvato il Piano delle Performance per l'anno 2023, così come recepito all'interno del PIAO 2023-2025.
		<i>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009?</i> Con deliberazione di G.C. n. 87 del 29/4/2023 è stato approvato il PIAO – Sottosezione Programmazione Rischi corruttivi e trasparenza – con cui è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità relativo al triennio 2023-2025. Tale adempimento è stato reso obbligatorio anche per gli enti locali dall'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013. L'articolo 53, comma 1, lettera i), del D.lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.lgs. 150/2009.
		<i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 s.m.i.?</i> L'articolo 53 comma 1, lettera i), del D.Lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.Lgs. 150/2009. Tale adempimento è stato recepito all'articolo 10 commi 6 e 8 del precitato D.Lgs. 33/2013. Relativamente agli adempimenti di cui al comma 8 dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013 si comunica che i contenuti richiesti risultano inseriti nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" all'interno del sito istituzionale dell'ente e vengono costantemente aggiornati in relazione alle modifiche approvate dall'Amministrazione alla propria struttura organizzativa. Il D.Lgs. 33/2013 è stato modificato dal D.Lgs 97/2016 che ha eliminato l'obbligo di pubblicazione previsto alla lett. d) del comma 8 dell'art. 10. <i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</i> Il Nucleo di Valutazione ha validato la Relazione sulla performance dell'anno 2022 in data 7/7/2023 con verbale acquisito agli atti del Segretario Comunale.
Eventuali osservazioni =====		

**MODULO 2 ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO (ATTESTAZIONE DELLA
COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE -
MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE - RISULTATI ATTESI - ALTRE INFORMAZIONI
UTILI)**

A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO

In merito al contenuto del presente contratto, si precisa che, 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 ha riscritto la disciplina delle relazioni sindacali rispetto a quella definita dai precedenti CCNL ed in particolare, all'articolo 7, ha individuato soggetti e materie della contrattazione collettiva integrativa.

Al comma 4 del citato articolo 7 e più precisamente alla lettera c) viene attribuita alla contrattazione integrativa la competenza nel definire le *“procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'articolo 14 (progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g)”*.

Le richiamate lettere possono essere sintetizzate:

- a) = possibilità di ridurre il termine a 2 anni o di ampliarlo a 4 anni di permanenza minima nell'ultima progressione;
- b) = individuazione del numero delle progressioni;
- d) = individuazione di ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionalità acquisite ai fini nella formulazione delle graduatorie;
- e) = ponderazione dei fattori (media delle ultime valutazioni individuali, esperienza professionale, capacità culturali e professionali);
- f) = possibilità di prevedere un punteggio aggiuntivo per coloro che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni;
- g) = introduzione di criteri priorità in caso di parità di punteggio.

Ciò premesso l'ipotesi di contratto integrativo decentrato allegato alla presente, nella cornice del quadro normativo sopra descritto, ha disciplinato i seguenti criteri:

Articolo	Illustrazione della disposizione	Riferimento del CCNL
Articolo 1 - Finalità	Il primo articolo ha carattere meramente introduttivo dell'istituto della progressione economica all'interno delle Aree (c.d. “differenziale stipendiale”). Si ribadisce la natura selettiva della procedura, attivabile annualmente, ed ispirata a principi di meritocrazia, imparzialità, pubblicità, trasparenza e pari opportunità.	
Articolo 2 - Periodicità delle selezioni	Riprende il disposto contenuto nell'articolo 14, comma 3, del CCNL del 16/11/2022 e si conferma che l'istituto decorre dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che prevede l'attribuzione dell'istituto. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno	

	per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.	
Articolo 3 – Contingente dei differenziali da attribuire	<p>L'articolo precisa che ogni anno, in sede di contrattazione integrativa sull'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità, viene definito il numero dei differenziali stipendiali da attribuire per ciascuna Area di inquadramento.</p> <p>Viene sottolineato come il numero dei differenziali stipendiali da attribuire per ciascuna Area di inquadramento deve avvenire nel pieno rispetto dell'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009 ovvero le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, «ad una quota limitata di dipendenti» (non superiore al 50% degli aventi diritto, secondo indicazioni RGS e DPF)</p>	<i>Lettera b)</i>
Articolo 4 – Procedure selettive	Viene disciplinato l'iter procedurale per le selezioni, a partire dalla pubblicazione dell'avviso interno sul sito internet del Comune di Garlasco (a cura del responsabile del servizio gestione delle risorse umane). L'avviso in questione contiene gli elementi necessari per la corretta applicazione della normativa in materia, al fine di garantire la natura selettiva della procedura. Detti elementi riguardano il contingente dei differenziali stipendiali da attribuire, i requisiti per l'ammissione alla selezione, i termini per l'ammissione d'ufficio alla procedura dei dipendenti aventi diritto e per la formazione delle graduatorie distinte per ciascuna Area di inquadramento.	
Articolo 5 – Requisiti richiesti per l'ammissione alla selezione	<p>L'articolato individua i requisiti di partecipazione alla procedura per l'attribuzione del differenziale stipendiale, riprendendo la formulazione contenuta nell'articolo 14, comma 2, lettera a) del CCNL del 16/11/2022.</p> <p>Viene fissato come permanenza minima nell'ultima progressione il termine di 4 (quattro anni).</p>	<i>Lettera a)</i>
Articolo 6 - Riconoscimento del differenziale stipendiale	<p>Sono definitivi, riprendendo l'indicazione fornita nell'articolo 14, comma 2, lettera d), i criteri per la formazione delle graduatorie per ciascuna Area di inquadramento,</p> <p>Detti criteri tengono conto dei seguenti elementi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) valutazione della performance individuale, attraverso l'attribuzione di un peso diverso a seconda dell'anno di riferimento (peso max 50); 2) esperienza professionale, intesa come anni di servizio (peso max 35); 3) capacità culturali e professionali (peso max 15); <p>Sul punto 3) la scelta negoziale è stata di creare tre sotto fattori di valutazione:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) titolo di studio, con scheda di dettaglio (peso max 5); b) corsi di formazione (peso max 5); 	<i>Lettera d)</i> <i>Lettera e)</i> <i>Lettera f)</i> <i>Lettera g)</i>

	<p>c) capacità professionale valutata dal dirigente di assegnazione, con relativa scheda di dettaglio (peso max 5).</p> <p>È stato definito un punteggio aggiuntivo di 3 punti per coloro che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.</p> <p>Vengono infine definiti i criteri di priorità a parità di punteggio che tengono conto del maggior punteggio di performance nel primo anno di valutazione, del minor numero di progressioni economiche dell'ultimo quinquennio e della maggiore anzianità di servizio presso l'ente.</p>	
--	---	--

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DA PARTE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELLE RISORSE.

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato. Tale punto sarà oggetto di compilazione in sede di relazione al contratto annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate.

C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

L'accordo in esame opera un'automatica abrogazione, con decorrenza 1° gennaio 2023, dell'articolo 21 del Contratto Collettivo Integrativo del personale del comparto del Comune di Garlasco relativo al triennio 2023-2025, sottoscritto in data 22/9/2023.

D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITÀ

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITÀ DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

L'impianto che regge l'accordo in esame si ispira ai principi di meritocrazia, imparzialità, pubblicità, trasparenza e pari opportunità.

La selettività della procedura è confermata da parametri e criteri che evitano automatismi nell'attribuzione delle progressioni economiche.

F) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE

L'accordo illustrato appartiene alla tipologia dei "contratti integrativi normativi", ossia disciplina e riordina i vari istituti contrattuali, perseguendo lo scopo di adeguare la contrattazione dell'ente al nuovo sistema di relazioni sindacali e ai nuovi istituti contrattuali introdotti dal CCNL del 16/11/2022.

G) ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI

Nessuna.



IL SEGRETARIO COMUNALE
Maria Lucia PORTA

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "M. Lucia Porta".