



PROVINCIA DI COSENZA

**PREINTESA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO
PER LA COSTITUZIONE E IL RIPARTO DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2023**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
(art. 40, comma 3-sexies D.Lgs. 165/2001)

Modulo 1- Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del Contratto.

Questo modulo consiste nella sintetica descrizione degli aspetti procedurali della contrattazione, come evidenziato nella scheda che segue:

Data di sottoscrizione:	Preintesa sottoscritta in data 23/11/2023 Contratto decentrato integrativa sottoscritto in data 06/12/2023
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2023/2025 Annualità economica: 2023
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Avv. Giovanni De Rose Componenti: Avv. Alfonso Rende, Avv. Antonella Gentile, Ing. Gianluca Morrone, Ing. Giovanni Amelio, Dott. Giuseppe Meranda
	Organizzazione sindacali ammesse alla contrattazione: FIRMATARIE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE e RSU dell'Ente
	Firmatarie dell'Ipotesi Contratto Collettivo Decentrato Integrativo: R.S.U, FP CGIL, CISL FP, UIL FPS, CSA RAL
Soggetti destinatari	Dipendenti del Comparto della Provincia di Cosenza a tempo indeterminato e determinato



PROVINCIA DI COSENZA

Materie trattate nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo	Disposizioni generali, trattamento economico del personale, disposizioni applicabili per il triennio 2023/2025 e destinazione e utilizzo risorse decentrate 2023: Salario accessorio di parte stabile; Salario accessorio di parte variabile
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi rispetto alla contrattazione	
	Intervento dell'organo di controllo interno. È stata acquisita la certificazione da parte dell'Organo di Revisione (verbale n. 19 del 10/08/2023 e verbale n. 21 del 07/09/2023 relativamente alla costituzione del Fondo); nonché verbale n.33 del 04/12/2023 in ordine alla relazione tecnico-finanziaria richiesta con la medesima mail alla quale la presente è allegata, dando atto altresì del rispetto dei vincoli contrattuali nazionali e legislativi in materia di negoziabilità dei singoli istituti disciplinati dalla contrattazione di secondo livello
	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 Sistema di misurazione e valutazione della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. N. 150/2009 (Disposizione del Presidente della Provincia n. 112/2017) È stato adottato il Programma Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza per il triennio 2022-2024 (Disposizione n.26 del 28/04/2022 e successivamente con Disposizione n. 83 del 13/12/2022 all'apposita sezione del PIAO 2022-2024). È stato assolto all'obbligo di pubblicazione di cui ai commi nn. 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009. Articolo abrogato. L'Ente ha comunque assolto agli obblighi di pubblicazione previsti dall'art. 10 dello stesso decreto. La Relazione della Performance per l'anno 2022 è stata redatta dal Segretario Generale e approvata con Disposizione del Presidente n. 67 del 14/11/2023



PROVINCIA DI COSENZA

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse economiche – risultati attesi – altre informazioni utili).

A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO GIURIDICO COMPARTO ANNO 2023-2025:

In data 23/11/2023 le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale hanno siglato la pre-intesa per il rinnovo del contratto decentrato integrativo 2023-2025 e per la destinazione delle risorse del fondo per il salario accessorio per l'anno 2023.

L'ipotesi di accordo stipulata è composta da n. 35 articoli e una sezione speciale per la polizia locale composta da n. 5 articoli.

Materie trattate dal contratto:

1. Oggetto;
2. Campo di applicazione e durata;
3. Servizi minimi essenziali;
4. Relazioni Sindacali (Art. 3 CCNL 16/11/2022);
5. Informazione (Art. 4 CCNL 16/11/2022);
6. Confronto (Art. 5 CCNL 16/11/2022);
7. Organismo paritetico per l'innovazione (Art. 6 CCNL 16/11/2022);
8. Clausole di raffreddamento;
9. Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie, tempi e procedure (Artt. 7 e 8 CCNL 16/11/2022)
10. Sicurezza nei luoghi di lavoro;
11. Diritto all'assemblea (art.10 ccnl 16/11/2022);
12. Formazione e aggiornamento del personale (Artt. 54, 55 e 56 CCNL 16/11/2022);
13. Orario di lavoro;
14. Lavoro straordinario (Art. 32 CCNL 16/11/2022)
15. Turnazioni (Art. 30 CCNL 16/11/2022)
16. Reperibilità;
17. Banca delle ore;
18. Comitato unico di garanzia e pari opportunità
19. Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo;
20. Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale (Art. 5 comma 3 lett. b) e art. 7 comma 4 lett. b) CCNL 16/11/2022;
21. Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dell'Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;
22. Progressione economica orizzontale all'interno delle aree- Artt. 14-92-96-102-106 CCNL 16/11/2022
23. Indennità condizione lavoro (art.84 bis ccnl 16/11/2022);



PROVINCIA DI COSENZA

24. Indennità per specifiche responsabilità (*Art. 84 CCNL 16/11/2022*);
25. Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno (art. 24 comma 5 CCNL 14/09/2000 – art. 14 CCNL 5/10/2001);
26. Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge (art. 67, comma 3, lettera c, e Art. 70-ter CCNL 21/5/2018) (art. 80, comma 2, lettera e CCNL 16/11/2022);
27. Messi Notificatori;
28. Orario di lavoro flessibile (Art. 36 ccnl 16/11/2022 art.7 comma 2 lettera p)
29. Copertura assicurativa;
30. Patrocinio legale (Art. 59 CCNL 16/11/2022);
31. Ferie e riposi solidali;
32. Welfare Integrativo (Art. 82 CCNL 16/11/2022);
33. Deroga alla disciplina ordinaria della pausa (Art. 35 comma 10 CCNL 16/11/2022)
34. Accesso al lavoro agile
35. Lavoro da remoto.

Sezione speciale per la polizia locale

1. Indennità di funzione (art.97 ccnl 16/11/2022);
2. Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (Art. 98 CCNL 16/11/2022)
3. Indennità di servizio esterno (*Art. 100 CCNL 16/11/2022*)
4. Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato (Art. 56-ter CCNL 21/05/2018)
5. Riduzione prestazione lavorativa servizi erogati in turno (Art. 7 comma 4 lett. ad CCNL 16/11/2022)

Le parti hanno preso atto della quantificazione del complesso delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2023 approvata con Determina n. 1905 del 28/10/2023, avente per oggetto "Costituzione Fondo risorse decentrate

anno 2023 - costituzione ai sensi art. 79 CCNL 16-11-2022" così costituito:

- Totale risorse stabili € 568.803,89;
- Totale risorse variabili € 321.929,62;
- Fonti di finanziamento variabili non soggette al limite € 722.828,00.
- Totale fondo € 1.613.561,51

Effetti abrogativi impliciti: il contratto decentrato ha valenza triennale 2023-2025 e ha effetti abrogativi del precedente decentrato giuridico 2019-2021;

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

Di seguito si riporta l'art.22 della preintesa:

All'interno di ciascuna Area (ex categoria) è previsto un differenziale stipendiale per remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito, con importo per come determinato in tabella a), che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del D. Lgs.vo N. 165/2001.



PROVINCIA DI COSENZA

Si stabilisce che per quanto attiene all'incremento del differenziale stipendiale afferente gli istruttori della P.L., che risulti titolare di funzioni di coordinamento, troverà applicazione l'art. 96 del CCNL, mentre per l'incremento del differenziale stipendiale per il personale iscritto ad Ordini ed Albi professionali, il seguente personale (elenco indicativo e non esaustivo):

1. Funzionario Tecnico Ingegnere;
2. Funzionario Tecnico Architetto;
3. Funzionario Tecnico Geologo;
4. Avvocato;
5. Funzionario Addetto Stampa;
6. ecc.

Le condizioni generali per partecipare alla selezione, sono elencate nell'art. 14 del CCNL mentre i criteri su alcune specifiche condizioni, vanno determinate da questo CCDI e sono:

Il requisito di cui alla lettera a) del comma 2 è stabilito in 2 (due) anni;

Il numero dei differenziali di cui alla lett. b) per l'anno in corso viene stabilito nel seguente modo:

AREA OPERATORI N. ==;

AREA OPERATORI ESPERTI N. _____

AREA ISTRUTTORI N. _____;

AREA FUNZIONARI ED E.Q. N. _____

i differenziali stipendiali sono attribuiti fino alla concorrenza del numero fissato per ogni area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base ai criteri già riportati nell'art. 14 comma 2 lett. d) punti 1 e 2 del CCNL.

per quanto attiene il punto 3 del medesimo comma 2, le parti stabiliscono che si rifanno all'art. 55 qualora attivato.

I CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI SONO CONCORDATI IN SEDE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA PER COME SEGUE:

Requisiti di partecipazione:

aver maturato alla data del 31/12/2022 un'anzianità di servizio di almeno 24 mesi presso la Provincia di Cosenza e/o, nel caso di dipendenti arrivati con la procedura di mobilità in entrata, da calcolare complessivamente all'anzianità di servizio già maturata, senza soluzione di continuità, presso altre amministrazioni, nella posizione economica in godimento alla data di presentazione della domanda.

l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale della Provincia di Cosenza. A tal fine



PROVINCIA DI COSENZA

la Provincia di Cosenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

Ai sensi dell'articolo 47 del CCNL del 14/9/2000, integrato dall'articolo 39 del CCNL del 22/1/2004, il periodo di aspettativa o distacco sindacale è considerato utile servizio ai fini della progressione economica orizzontale. Il dipendente in aspettativa o distacco sindacale, in deroga al requisito di cui alla lett. b), è ammesso alla procedura selettiva per l'attribuzione della progressione economica orizzontale se nell'ultimo triennio di servizio ha partecipato alla produttività, con liquidazione della relativa quota d'incentivo, secondo le modalità stabilite dal CDI.

Criteria di attribuzione dei Differenziali Stipendiali:

Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

PUNTI ATTRIBUITI 40

Max 40 pt (Il punteggio conseguito nelle schede di valutazione (compreso fra 0 e 100) viene riparametrato nel range dell'elemento valutativo (compreso fra 0 e 40) secondo proporzione diretta e lineare $x:40 = y:100$, in cui x è il punteggio da attribuire e y è la cifra corrispondente alla media dei punteggi ottenuti nelle schede di valutazione. I punteggi con frazione decimale sono arrotondati al centesimo secondo le regole comuni).

Esperienza Professionale (Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi).

PUNTI ATTRIBUITI 30

Max 10 pt: esperienza professionale maturata nell'area dall'ultimo differenziale maturato (2 pt per anno)

Max 20 pt: esperienza complessivamente maturata nelle pubbliche amministrazioni nell'Area di appartenenza (1 pt per ogni anno svolto nella Provincia di Cosenza o in altro Ente a tempo indeterminato – 0,5 pt per ogni anno svolto nella Provincia di Cosenza e/o presso altro Ente e/o altra Area a tempo determinato e/o a tempo parziale). Le frazioni di anno sono arrotondate all'unità superiore o inferiore in relazione alla maturazione del semestre di servizio (6 mesi ed 1 giorno).

Capacità culturali e professionali

PUNTI ATTRIBUITI 10

Max 3 pt: Webinar, Convegni e Corsi senza certificazioni finali (solo attestato di partecipazione) attinenti alla Pubblica Amministrazione (0,30 per ogni corso) – (saranno valutati gli attestati non già considerati, successivi all'ultima/o peo/differenziale maturata/o, conseguiti fino a tutto il 31 dicembre dell'anno che precede la decorrenza dell'applicazione del nuovo differenziale stipendiale a cui si concorre);

Max 3 pt: Corsi con certificazione finale e/o abilitazione conseguita attinenti all'attività svolta nell'Ente (2 pt master II livello – Dottorato di ricerca; 1 pt master di 1° livello; 1 pt corsi di alta formazione con prova finale);

Max 4 pt: Titoli di studio - Iscrizione ad Ordini Professionali e/o Abilitazioni Professionali utilizzabili nell'Ente (3 pt Laurea Magistrale; 2 pt Laurea Triennale; 1 pt Diploma; 1 pt Iscrizione Ordine Prof.le/Abilitazione Prof.le).



PROVINCIA DI COSENZA

PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE 80 PT

PUNTEGGIO AGGIUNTIVO

+ 3% su punteggio ottenuto per chi non ha conseguito PEO/Differenziali Stipendiali negli ultimi 6 anni.

A parità di punteggio finale, i criteri di precedenza considerati ai fini del passaggio economico sono i seguenti:
precede il candidato che abbia riportato una maggiore anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza (ottenuta a seguito dell'ultimo passaggio nella categoria di appartenenza, considerando la trasposizione nel nuovo sistema di classificazione del personale in applicazione del CCNL 2019/2021);
precede il dipendente con maggiore anzianità anagrafica;
precede in graduatoria colui che abbia raggiunto il punteggio più alto risultante dalla media delle performance degli ultimi tre anni.

Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022. Gli oneri di cui sopra sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

La valutazione compete al Responsabile d'Area/Settore a cui il dipendente è assegnato, tramite apposita scheda di valutazione allegata alla presente contrattazione fatta salva diversa scheda di valutazione prevista nel regolamento performance dell'Ente.

A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con la valutazione della performance più elevata. Nel caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore età anagrafica. Il dipendente interessato, entro 5 giorni dalla ricezione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al responsabile che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il Responsabile, esaminato il ricorso e le valutazioni in merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. È fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio richieste secondo la propria disciplina.

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.
Si attesta la coerenza delle disposizioni contrattuali con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa. In particolare si precisa che è esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi. Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto per l'attribuzione dei compensi per la



PROVINCIA DI COSENZA

produttività al personale si applica il vigente Sistema di Misurazione e valutazione della Performance del personale della Provincia di Cosenza, approvato con Decreto Presidenziale n. 112 del 13/06/2019, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi. La misurazione della performance dei dipendenti e delle posizioni organizzative si ha solo ad avvenuto accertamento dei risultati effettivamente raggiunti e in maniera direttamente proporzionale alle valutazioni espresse da parte dei dirigenti.

All'interno dell'Ente il ciclo di gestione delle performance si sviluppa coerentemente con i contenuti ed i tempi della programmazione finanziaria e del bilancio, risultando così strutturato:

DUP – Documento Unico di Programmazione;

Piano Esecutivo di Gestione con allegato il piano dettagliato degli obiettivi;

Rendiconto di gestione

Relazione al rendiconto di gestione.

Il Piano delle Performance contiene gli obiettivi, la disponibilità di risorse umane e finanziarie suddivise per area, nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale.

La performance individuale dei dipendenti e delle posizioni organizzative è sottoposta alla valutazione di elementi contenuti nelle schede di valutazione. Tali elementi hanno un peso e una declinazione differenziata a seconda della categoria di inquadramento dei lavoratori.

Cosenza 06/12/2023

Il Presidente della Delegazione Trattante

Avv. Giovanni De Rose