

COMUNE DI POMARANCE

(Provincia di PISA)

Contratto collettivo decentrato integrativo di parte normativa per il triennio 2019 - 2021. 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 sottoscritta il 17/12/2019 Sottoscrizione definitiva del contratto il 19/12/2019
Periodo temporale di vigenza		Dal giorno successivo alla sottoscrizione definitiva
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Burchianti Eleonora; Componenti: Eleonora Burchianti, Rodolfo Nocchetti, Roberta Costagli. Firmatarie della preintesa: Eleonora Burchianti, Rodolfo Nocchetti, Roberta Costagli. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni ed Autonomie Locali. Firmatarie della preintesa: FP-CGIL. Firmatarie del contratto definitivo: FP-CGIL. R.S.U. composta da: Mori Maleno, Callai Simona, Russo Vincenzo e Torracco Antonio. R.S.U. firmatarie della preintesa: Mori Maleno, Callai Simona, Russo Vincenzo e Torracco Antonio; R.S.U. firmatarie del contratto definitivo: Mori Maleno, Callai Simona, Russo Vincenzo e Torracco Antonio.
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Introduzione, Ambito di applicazione e vigenza, ammontare e utilizzo delle risorse decentrate; Criteri generali relativi alla incentivazione della performance organizzativa ed individuale (cd produttività); Le altre indennità; Le progressioni orizzontali; La gestione del rapporto di lavoro; La costituzione del fondo; Clausole di verifica e norme finali.
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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? (nessun rilievo)
	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 Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? (*) Sì
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8 del d.lgs. 33/2013? Sì con delibera di Consiglio Comunale n. 85/2018 e delibera di Giunta Comunale n. 9/2019.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza (*)	
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? (*)	
Eventuali osservazioni =====		
(*) Procedure non obbligatorie per gli enti locali ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 150/2012.		

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

Capo I – Introduzione, ambito di applicazione e vigenza, ammontare e utilizzo delle risorse decentrate.

- Articolo 1. **Finalità e principi:** Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte ed è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori. Si ispira ai principi di parità, di pari opportunità e valorizzazione. ;
- Articolo 2 **Vigenza ed ambito di applicazione:** si applica al personale non dirigente in servizio presso l'Ente a decorrere dal giorno successivo di sottoscrizione definitiva fino alla stipula di un nuovo contratto decentrato integrativo.
- Articolo 3 **Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate:** Le parti convengono che la parte stabile del fondo, a seguito della depurazione delle risorse a destinazione vincolata, verrà utilizzata per la remunerazione delle risorse destinate alle indennità di cui all'articolo 68, comma 2, lettera c, d, e, f, h ed alle nuove peo, articolo 68, comma 2, lettera j, mentre la parte variabile verrà destinata alla remunerazione dei premi correlati alla performance individuale e organizzativa ed ai compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g.

Capo II – Criteri generali relativi alla incentivazione della performance organizzativa ed individuale (cd produttività)

- Articolo 4 **Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale:** Le parti prendono atto degli strumenti di premialità ammessi dalle disposizioni contrattuali vigenti. Eventuali risorse di parte stabile residue, non utilizzate, concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.L'80% della parte variabile del fondo, senza considerare in tale ambito le risorse previste da disposizioni di legge, è destinato alla incentivazione della performance individuale, mentre il restante 20% è destinato alla incentivazione della performance organizzativa, c.d. produttività collettiva, individuale e/o per progetti. Vengono disciplinati i criteri per il riparto di tali somme.
- Articolo 5 **La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale:** Viene assicurato al 10% dei dipendenti che hanno ottenuto il punteggio più alto nella valutazione, il 30% in più della media pro-capite dei compensi previsti a tale titolo.
- Articolo 6 **Indennità per le condizioni di lavoro:** I destinatari di tale indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, sono i dipendenti non titolari di posizione organizzativa, che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi, e, pertanto pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio valori. Vengono individuati i fattori di disagio, rischio e maneggio valori con le relative indennità giornaliera. Le indennità di rischio e di disagio verranno erogate mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione, mentre l'indennità di maneggio valori verrà erogata annualmente in unica soluzione posticipata sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili, dal sistema di rilevazione presenze/assenze, dalla attestazione del Responsabile di Settore relative all'effettivo svolgimento della prestazione.
- Articolo 7 **Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (articolo 70 quinquies comma 1 del CCNL 2018):** I destinatari di tale indennità devono essere formalmente individuati dai Responsabili con atto formale entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato entro il tetto delle risorse ad essi assegnate a questo fine. Vengono disciplinati i compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D e quantificati gli importi da erogare. L'indennità verrà erogata dall'Ufficio Personale annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.
- Articolo 8 **Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (articolo 70 quinquies comma 2 del CCNL 2018):** Gli incentivi previsti dall'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, a cui con atto formale del Responsabile, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni compiti o responsabilità:

-
- ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
 - responsabile dei tributi;
 - compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
 - funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Viene disciplinato il compenso da erogare anche nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al presente articolo o tra quelle previste dal precedente articolo 7. L'indennità verrà erogata dall'Ufficio Personale annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

- Articolo 9 **Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale (art. 56 sexies del CCNL 2018):** Viene stabilito che per incarichi di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, si devono intendere quelli assegnati formalmente dal Comandante entro i 30 giorni successivi alla stipula del presente contratto decentrato per lo svolgimento di compiti e responsabilità ulteriori rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella medesima categoria, compiti connessi al grado rivestito. Vengono stabiliti i compiti che comportano tali specifiche responsabilità e l'importo da riconoscere. L'Ufficio Personale erogherà l'indennità annualmente previa comunicazione del Responsabile corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.
- Articolo 10 **Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno e/o aggiuntivo (art. 56 quinquies CCNL 2018):** Viene quantificato un compenso giornaliero da riconoscere al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo all'esterno. Tale compenso verrà erogato mensilmente sulla base di una attestazione del Comandante della presenza delle condizioni necessarie per la sua liquidazione. Viene disciplinato anche il servizio prestato per servizi in conto terzi i cui oneri non sono sostenuti dall'ente. Tale compenso compete anche ai Titolari di Posizione Organizzativa.
- Articolo 11 **Criteri delle forme di incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016:** La ripartizione delle risorse di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 è disposto da apposito regolamento oggetto di contrattazione.
- Articolo 12 **Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito tributario:** La disciplina dell'incentivazione del personale dell'ufficio tributi sarà disposto da apposito regolamento oggetto di contrattazione.
- Articolo 13 **Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate:** Viene disciplinata l'incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate di cui agli articoli 13, c. 5 e 14 del CCNL 22.1.2004.
- Articolo 14 **Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati:** Viene garantito il diritto ai dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro e a quelli somministrati, alla corresponsione di tutte le indennità collegate alla prestazione di lavoro svolta non a carico del fondo.
- Articolo 15 **Piani di razionalizzazione e risparmio:** Vengono disciplinati i criteri per il riparto delle somme da destinare al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 del DL. n. 98/2011.
- Articolo 16 **Integrazione della disciplina per la reperibilità:** Viene disciplinata la possibilità di aumentare il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità, fissandone i limiti e la misura.
- Articolo 17 **Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa:** Viene disciplinata la misura dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative, destinando risorse a tal fine nella misura di almeno il 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante e ripartita nel rispetto di quanto fissato dalla Delibera di Giunta Comunale n. 261 del 19/12/2012.

Capo IV – Le progressioni orizzontali

- Articolo 18: **Le progressioni orizzontali:** I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni orizzontali sono disposte da apposito regolamento oggetto di contrattazione.

Capo V – La gestione del rapporto di lavoro

- Articolo 19: **La flessibilità oraria:** I criteri per la flessibilità oraria sono disposti da apposito regolamento.

-
- Articolo 20 **La banca delle ore:** Viene istituita la Banca delle Ore a cui i dipendenti potranno aderire in modo volontario. Vi potranno confluire, su richiesta, le ore di straordinario autorizzato, entro il tetto di 30 ore annue, da utilizzare entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
- Articolo 21 **Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;** Sono previsti incontri annui per garantire il miglioramento dell'ambiente di lavoro, il benessere organizzativo e per facilitare l'attività dei dipendenti disabili. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi.
- Articolo 22 **Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale:** Viene stabilito che il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multiperiodale di cui all'art. 25 del CCNL 21.5.2018, è fissato in un tetto massimo di 36 settimane su base annua.
- Articolo 23 **Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali:** Viene stabilito che l'arco temporale entro cui deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di ulteriori 4 mesi, in presenza di comprovate esigenze organizzative.
- Articolo 24 **Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziali (25%) di un ulteriore 10%:** E' prevista la possibilità di incrementare fino al 10% il tetto massimo del 25% del personale in part time di ogni categoria in caso di dipendenti con parenti di 1° e 2° in gravi condizioni di salute/disagio.
- Articolo 25 **Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi:** Viene prevista la possibilità di introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o qualità del lavoro.
- Articolo 26 **Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni:** E' prevista la possibilità di esentare dai turni notturni a richiesta oltre al personale di cui all'art. 23, c. 8 secondo periodo del CCNL 2018 i dipendenti di cui al primo periodo della citata disposizione.
- Articolo 27 **Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori:** Viene disciplinata la destinazione di una quota parte del rimborso spese per le notificazioni effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria, da destinare ai messi notificatori. La liquidazione di tali compensi sarà effettuata **annualmente**.
- Articolo 28 **I piani di welfare integrativo (articolo 72 del CCNL 2018):** L'Amministrazione si riserva di disciplinare in sede di contrattazione integrativa la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.

Capo VI – La costituzione del fondo

- Articolo 29 **Integrazione della parte variabile del fondo:** La costituzione del fondo per le risorse decentrate è disposta dall'ente. Della costituzione è data informazione ai soggetti sindacali. E' prevista la possibilità di integrazione della parte variabile del fondo con le risorse previste dall'art. 67, comma 3, lettera h) e comma 4 del CCNL 21.5.2018.

Capo VII – Clausole di verifica e norme finali

- Articolo 30 **Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo:** Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto.
- Articolo 31 **Norme finali:** Per quanto non previsto dal CCDI si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Le disposizioni di materie non disciplinate nel contratto, ma presenti in contratti collettivi decentrati integrativi precedenti, conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole. Il contratto sarà trasmesso all'Aran e al Cnel entro 5 giorni dalla sottoscrizione e pubblicato sul sito internet dell'ente.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato che contiene solo le regole per il triennio.

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita di quanto in esso previsto in presenza di future disposizioni legislative o di CCNL che dettino norme incompatibili.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità. Per la valutazione e la premialità del personale si utilizza la scheda di valutazione e relativo metodo approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 261 del 19/12/2012 e successivamente modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 108 del 02/07/2015.

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

Il CCDI contempla la possibilità di nuove progressioni orizzontali, i cui criteri saranno disposti da apposito regolamento oggetto di contrattazione.

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

Trattandosi di un contratto di tipo normativo, gli effetti connessi agli strumenti di programmazione gestionale si produrranno al momento della sua applicazione.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Il Direttore del Settore Affari Generali
(Dott.ssa Eleonora Burchianti)

Contratto collettivo decentrato integrativo di parte normativa per il triennio 2019 - 2021.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione II – Risorse variabili

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Trattandosi di contratto di tipo normativo non vi è definizione delle poste di destinazione del fondo.

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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 programmatoria della gestione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Il Direttore del Settore Affari Generali
(Dott.ssa Eleonora Burchianti)

Il Direttore del Settore Finanze e Bilancio
(Dott. Rodolfo Nocetti)
