

COMUNE DI MONTEVARCHI
(Provincia di AREZZO)

Contratto collettivo decentrato integrativo 2019-2021 - parte normativa. 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 09.05.2019
Periodo temporale di vigenza	Dal 1° gennaio 2019 per il triennio 2019-2021 e comunque fino alla sottoscrizione di un nuovo CCDI normativo in materia
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: Dirigente Ufficio Unico per la Gestione Associata del personale.</p> <p>Componente: Dirigente 2° Settore Urbanistica ed Edilizia Componente: Dirigente Comandante Corpo Associato Polizia Municipale Componente: Dirigente 1° Settore Economico Finanziario</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA REGIONI AA.LL. e relative RSU.</p> <p>Firmatarie della preintesa:</p> <ul style="list-style-type: none">- FP-CGIL, CISL-FP, CSA Regioni Autonomie Locali;- La maggioranza delle RSU. <p>Risultava presente l'Organizzazione sindacale UIL-FP che non ha firmato.</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dipendente del Comune di Montevarchi
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">- art. 1: campo di applicazione;- art. 2: Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto;- art. 3: criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'articolo 68 comma 1 del CCNL 21/5/18 per l'applicazione degli istituti contrattuali di cui all'articolo 68 comma 2 del medesimo CCNL;- art. 4: criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;- art. 5: criteri per la definizione delle procedure per la progressione economica all'interno della categoria;- art. 6: criteri generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/5/2008);- art. 7: criteri generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità di servizio esterno per il personale appartenente al Corpo di Polizia Municipale (art. 56-quinquies CCNL 21/5/2018);- art. 8: fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a specifiche responsabilità;- art. 9: misura dell'indennità di reperibilità;- art. 10: elevazione dei limiti dei turni di reperibilità;- art. 11: linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;- art. 12: limiti massimi individuali di lavoro straordinario per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali (art. 38 CCNL 14 settembre 2000);- art. 13: criteri generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità di funzione al personale del Corpo di Polizia Municipale (art. 56-sexies

	CCNL 21/5/2018); - art. 14: criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa; - art. 15: Modalità per l'interpretazione autentica delle eventuali norme controverse; - art. 16: norma transitoria
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 2019-2021

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 21 maggio 2018 è stato siglato il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2016-2018 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.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo d'Ente disciplina, le materie di cui alle lettere a), b), c), d), e), f), i), k), m), s), v) e w) dell'art. 7 del C.C.N.L. del 21.05.2018 del personale del comparto 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 ed a tempo pieno o parziale, in quadrato nelle categorie A, B, C e D), escluso quello con qualifica dirigenziale.

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

L'articolo regola la durata del contratto. In particolare il CCDI riguarda il periodo temporale dal 1° gennaio 2019 e, così come disposto dall'articolo 8 comma 1 del CCNL 21 maggio 2018, ha validità triennale e comunque rimane in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo CCDI (cioè in conformità a quanto prevede l'articolo 8 comma 7 del CCNL 21 maggio 2018) o fino all'entrata in vigore di nuovi indirizzi contrattuali o di legge incompatibili con quanto disciplinato. Nel presente articolo viene altresì stabilito, che le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del contratto per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'amministrazione.

Art. 3 - criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'articolo 68 comma 1 del C.C.N.L. 21.5.2018

L'articolo prevede che annualmente l'amministrazione costituisce il fondo delle risorse decentrate, secondo la previsione dell'articolo 67 del CCNL 21 maggio 2018.

L'articolo precisa che le risorse decentrate sono ripartite in relazione alle seguenti necessità:

- Assicurare l'erogazione dei trattamenti economici obbligatori al personale in servizio;
- Finanziare gli istituti economici correlati a specifiche e peculiari modalità organizzative ed erogative dei servizi, finalizzate al soddisfacimento e miglioramento dei servizi medesimi verso il cittadino;
- Perseguire gli obiettivi operativi risultanti dal piano della performance;
- Valorizzare il merito del personale.

Viene altresì precisato quali sono le risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente indisponibili per la contrattazione, in quanto già vincolate dal C.C.N.L. al finanziamento di specifici istituti dallo stesso previsti e quelle invece disponibili per l'esecuzione del C.C.D.I., nonché la loro finalizzazione.

Si stabilisce altresì, che le risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente disponibili per la contrattazione integrativa vengono ripartite secondo i criteri contrattati nel C.C.D.I. annuale d'ente.

Art. 4 - criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

L'articolo prevede che i criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance organizzativa e individuale di cui all'art. 68 lettere a) e b), previa contrattazione, sono disciplinati dal regolamento sul sistema di valutazione e misurazione della performance approvato dall'ente.

Viene altresì stabilita, nel 30% la misura della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 comma 2 del C.C.N.L. del 21.05.2018 e nel 5% del personale in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno a cui si riferisce la valutazione la quota massima di personale valutato a cui può essere attribuita la predetta maggiorazione.

Art. 5 - criteri per la definizione delle procedure per la progressione economica all'interno della categoria

L'articolo disciplina i criteri di accesso e di valutazione per l'attribuzione della progressione economica interna alla categoria, nonché le modalità di svolgimento del procedimento di attribuzione.

Art. 6 - criteri generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro

Questo istituto è previsto dall'articolo 70-bis del CCNL 21 maggio 2018; nel contratto integrativo vengono esemplificate le tipologie di attività disagiate ed esposte a rischi di tutti le strutture organizzative dell'Ente, nonché le situazioni organizzative implicanti il maneggio valori. Viene altresì stabilita la misura delle predette indennità, nel rispetto dei limiti previsti dalla contrattazione nazionale.

Art. 7 - criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di servizio esterno al personale del Corpo associato di polizia municipale

Questo istituto è previsto dall'art. 56-quinquies del C.C.N.L. del 21 maggio 2018 ed è una disposizione specificatamente applicabile al personale della polizia municipale.

Nel contratto vengono individuati i criteri per l'accesso al compenso e la relativa misura.

Art. 8 - fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a specifiche responsabilità

Questo istituto è previsto dall'articolo 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21 maggio 2018; nel contratto vengono individuate le fattispecie, i criteri di accesso al compenso, le condizioni per riconoscere il compenso e l'importo annuo massimo erogabile.

Art. 9 – elevazione misura dell'indennità di reperibilità

La misura ordinaria dell'indennità di reperibilità è disciplinata dall'articolo 24 comma 1 del CCNL 21.05.2018.

Con il presente articolo viene stabilito di avvalersi della deroga prevista al comma 4 del medesimo articolo 24, relativa all'innalzamento dell'importo ordinario spettante.

Art. 10 – elevazione limiti dei turni di reperibilità

Il numero ordinario di turni mensili di reperibilità è disciplinato dall'articolo 24 comma 3 del CCNL 21.05.2018.

Con il presente articolo viene stabilito di avvalersi della deroga prevista al comma 4 del medesimo articolo 24, relativa all'innalzamento del numero dei turni mensili, prevedendone l'innalzamento del numero stesso, da 6 fino ad un massimo di 10 mensili.

Art. 11 - linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

L'articolo stabilisce che il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.lgs. n. 81/2008.

Art. 12 - limiti massimi individuali di lavoro straordinario per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali (art. 38 CCNL 14 settembre 2000)

L'articolo pone un tetto massimo alle prestazioni di lavoro straordinario per i dipendenti che effettuano attività di diretta assistenza agli organi politici dell'ente (Sindaco, Assessori, Presidente del Consiglio Comunale, Consiglio Comunale, Commissioni Consiliari Dipartimentali).

Art. 13 - criteri generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità di funzione al personale del Corpo associato di polizia municipale

Questo istituto è previsto dall'art. 56-quinquies del C.C.N.L. del 21 maggio 2018 ed è una disposizione specificatamente applicabile al personale della polizia municipale.

Nel contratto vengono individuati i criteri per l'accesso al compenso e la relativa misura.

Art. 14 - criteri generali, per la determinazione della retribuzione di risultato ai titolari di Posizione organizzativa

L'articolo stabilisce che le risorse da destinare al finanziamento della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, vengono definite annualmente dall'amministrazione comunale nel rispetto della vigente normativa contrattuale.

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O..

La quantificazione della retribuzione di risultato individuale tiene conto della valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale e performance organizzativa rapportandola all'importo delle singole retribuzioni di posizione.

Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 15 – interpretazione autentica

L'articolo stabilisce che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I..

Art. 16 – Norma transitoria

L'articolo stabilisce che il C.C.D.I. parte normativa 2019-2021, sostituisce ogni precedente accordo in materia, con effetti dalla data di sottoscrizione dello stesso, fatte salve eventuali diverse decorrenze espressamente indicate nel contratto medesimo e che le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate o non compatibili con i contenuti dello stesso, si intendono disapplicate con effetto dalla predetta data.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo del "Fondo risorse decentrate"

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 in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

Il nuovo CCDI comporta l'abrogazione espressa del precedente accordo integrativo normativo stipulato in data 10.02.2015.

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

L'attribuzione dei compensi relativi alla performance organizzativa e alla performance individuale, nell'ambito del budget disponibile in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati accertato dal Nucleo di Valutazione viene effettuata in coerenza con i criteri fissati dal regolamento sulla performance approvato con deliberazione C.C. n. 113 del 20.12.2013 tenuto conto, per l'anno 2018, dei seguenti elementi:

- performance individuale: valutazione dei risultati individuali e di gruppo, delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi;
- performance di unità organizzativa: valutazione dei risultati di gestione dell'unità organizzativa di appartenenza;

In particolare si precisa che è esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi e, in ogni caso, con modalità difformi dalla valutazione dei risultati (performance organizzativa) e della prestazione lavorativa dei dipendenti (performance individuale)

Il predetto sistema di valutazione è pertanto coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Nel corso dell'anno 2019, è prevista la definizione di un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance.

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

La progressione economica interna alla categoria, in base alla disciplina definita nell'ipotesi di CCDI viene riconosciuta ai dipendenti sulla base di criteri, attraverso i quali vengono premiati i dipendenti che realizzano la migliore prestazione lavorativa, in quanto il punteggio complessivo si determina, in via preponderante, sulla base della valutazione della performance individuale.

In ossequio ai criteri previsti all'articolo 16 del CCNL 21/5/2018, la collocazione in graduatoria, avviene in funzione del punteggio riportato da ciascun dipendente sui seguenti parametri: a) valutazione della prestazione nel triennio di riferimento; b) esperienza maturata e competenze acquisite e certificate attraverso percorsi formativi.

Il meccanismo di valutazione adottato è coerente con il principio di selettività e non prevede passaggi generalizzati

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 21/5/2018.

L'ipotesi di CCDI in esame pertanto non comporta stanziamento di risorse correlate al raggiungimento di obiettivi specifici, ma nel disciplinare i vari istituti le delegazioni trattanti si sono poste la finalità di motivare e incentivare il personale orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione. Infatti, in un momento come l'attuale, caratterizzato da forte complessità e riduzione delle risorse umane, il sistema incentivante rappresenta una importante leva per il raggiungimento degli obiettivi sempre più sfidanti, programmati dall'Amministrazione e finalizzati prioritariamente al mantenimento, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, dei servizi offerti ai cittadini e in alcuni casi dal potenziamento di alcuni servizi.

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

Nessuna.

Contratto collettivo decentrato integrativo 2019-2021 - parte normativa. Relazione tecnico-finanziaria

La presente ipotesi di CCDI, rientrando nella tipologia dei "contratti normativi", definisce i criteri generali per l'utilizzo delle risorse relative ai fondi per la contrattazione integrativa, in coerenza con quanto stabilito dai CCNL e dalla normativa in materia.

In particolare l'art. 2 del C.C.D.I. prevede che le parti si incontrino annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del contratto per ciascun anno di riferimento, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'amministrazione.

La relazione tecnico finanziaria ha il compito di individuare e quantificare i costi per l'esecuzione del predetto C.C.D.I. ed attestare la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio.

Pertanto la sede propria nella quale va compiutamente delimitato l'ambito d'intervento con effetti economico-finanziari della contrattazione integrativa è il Contratto integrativo decentrato annuale per i criteri di ripartizione e destinazione del "Fondo risorse decentrate" costituito ai sensi dell'art. 67 del C.C.N.L. del personale del comparto funzioni locali sottoscritto in data 21.05.2018.

In relazione a quanto prescrive la circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19.7.2012, si assevera che dall'ipotesi di CCDI allegata alla presente non derivano effetti economici in termini di costi del personale che trovino contabilizzazione all'esterno dei fondi per la contrattazione integrativa.



Il Dirigente dell'Ufficio Unico
per la Gestione Associata del Personale

(Dott. Deyenti Gabriele)