



COMUNE DI PONTREMOLI

Provincia di Massa Carrara

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo economico e giuridico 2018-2019-2020

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		21.12.2019
Periodo temporale di vigenza		Giuridico 2018-2019-2020 e Economico 2019
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente : Segretario Comunale, Componenti: Responsabile dei Servizi: finanziario, Istruzione-Cultura, Personale-Sociale, Assetto al Territorio Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL CISL UGL RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle) RSU
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennio 2018-2020 consta di un articolato cosiddetto “normativo” che tratta relazioni e modalità per l’applicazione del medesimo contratto, modalità di determinazione delle risorse decentrate, fattispecie, criteri e valori alla base della corresponsione del salario accessorio , modalità di attuazione delle politiche e degli orari, di genere, di promozione del benessere organizzativo. Gli argomenti prendono origine dall’articolo 7 CCNL Funzioni Locali 21/05/2018.
Rispetto dell’iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell’Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno? In attesa
	Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. In attesa
	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? Si (Delibera G.C. n. 29 del 09.03.2019)
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Si (Delibera della G.C. n. 15 del 25.01.2018)
		È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del d.lgs. 150/2009? Si 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? Amministrazione non obbligata ai sensi dell’art. 16 del D. Lgs. n. 150/2009		
Eventuali osservazioni		

PARTE II: RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

A) SPIEGAZIONE ARTICOLI CCDI:

- a. **Articolo 1)** Viene definito l'ambito di applicazione del contratto (personale non dirigente) e con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
- b. **Articolo 2)** Viene definita la durata, la decorrenza, i tempi e le procedure di applicazione del contratto
- c. **Articolo 3)** Norma da intraprendere nel caso in cui si presentassero controversie nell'interpretazione del contratto collettivo integrativo di riferimento.
- d. **Articolo 4)** Vengono definiti i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili.
- e. **Articolo 5)** Viene concordata una percentuale % del fondo di cui all'art.67 commi 2 e 3 del contratto destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa. Successivamente vengono disciplinati i criteri per tale attribuzione di risorse.
- f. **Articolo 6)** La maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 CCNL 2018 viene attribuita secondo la qualifica di appartenenza in base a percentuali %. La maggiorazione può essere attribuita ai dipendenti con votazione pari o superiore a 61/100.
- g. **Articolo 7)** Definizione dei criteri e delle procedure per le progressioni economiche.
- h. **Articolo 8)** Si disciplina l' "indennità condizioni di lavoro", fattispecie di nuova istituzione introdotta con l'art. 70 bus CCNL 2018. In tale articolo vengono anzitutto definite le attività esposte a rischio, disagio e maneggio valori. Secondariamente vengono dettati i criteri.
- i. **Articolo 9)** Vengono definiti i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. La valutazione è rapportata al periodo effettivo di svolgimento del servizio e diminuita sulla base dei periodi di assenza dal servizio.
- j. **Articolo 10)** Vengono definiti i criteri per la definizione delle progressioni economiche mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento iniziale, di successivi incrementi corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche (Tabella B – CCNL 21.5.2018)
- k. **Articolo 11)** Riconoscimento di indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'Art. 70 quinquies comma 1 CCNL 2018 al personale di categoria B/C/D non titolare di P.O.
- l. **Articolo 12)** L'articolo prende atto delle indennità per specifiche responsabilità della tata dal CCNL 2018 all'art. 70 quinquies comma 2.
- m. **Articolo 13)** Vengono definiti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato ai titolari di P.O. per una percentuale pari al 25% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. La disciplina entra in vigore dalla data di applicazione delle nuove disposizioni di cui all'Art. 13 del CCNL 2018.

- n. **Articolo 14)** In ossequio agli artt. 53 e 7 comma 4 lett. n CCNL 2018 viene elevato il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale in presenza di particolari situazioni.
- o. **Articolo 15)** Viene definito l'ammontare delle ore che possono confluire nella Banca delle ore che non può eccedere il limite individuale di 100 ore.
- p. **Articolo 16)** Viene definito il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario comunque inderogabile pari a 180 ore.
- q. **Articolo 17)** Vengono definiti i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.
- r. **Articolo 18)** Si definisce l'orario ordinario di lavoro in 36 ore settimanali che risulta essere funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Risulta inoltre possibile il ricorso all'orario multiperiodale tramite recuperi nei periodi di minor carico di lavoro.
- s. **Articolo 19)** Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti. Vengono definite le modalità di attuazione di tale articolo.
- t. **Articolo 20)** L'articolo prende atto e approfondisce le modalità di orario multiperiodale riportate nell'art. 18 del presente CCDI.
- u. **Articolo 21)** Viene disciplinato per quale tipologia di personale viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Il servizio di pronta reperibilità è remunerato con la somma di euro 13,00 in applicazione dell'art. 7 comma 4 lettera i CCNL 2018. Tale somma viene raddoppiata in caso di gironi festivi o di riposo secondo i turni assegnati.
- v. **Articolo 22)** Vengono definiti i criteri inerenti alla turnazione e che all'interno del Comune di Pontremoli, è soggetto a turnazione il personale di Polizia Municipale.
- w. **Articolo 23)** Viene definita la percentuale, che non può superare il 25%, della dotazione organica complessiva di ogni categoria inerente ai lavoratori a tempo parziale, con esclusione delle P.O.
- x. **Articolo 24)** Sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale in termini di innovazione tecnologica (art. 7 comma 4 lettera t CCNL 2018).
- y. **Articolo 25)** Si disciplina l' "indennità di servizio esterno" per il personale della Polizia Locale, fattispecie di nuova istituzione introdotta con l'art. 56 quinquies CCNL 2018. In tale articolo vengono dettati i criteri e relativa pesatura dei criteri medesimi.
- z. **Articolo 26)** L'articolo prende atto del fatto che una quota dei proventi delle sanzioni amministrative per violazioni del CDS viene destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di sicurezza urbana e sicurezza stradale nonché ad altri progetti.
- aa. **Articolo 27)** L'articolo, avente ad oggetto i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi rinviano alla contrattazione collettiva, rinvia all'accordo inerente gli Incentivi Funzioni Tecniche di cui all'art. 113 D.Lgs. 50/2016.

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

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

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, in quanto regolate dal vigente Contratto Integrativo – parte normativa, oppure per effetto di specifiche disposizioni del CCNL:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	33.962,59
Progressioni orizzontali storiche (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	94.628,08
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	3.842,24
TOTALE	132.432,91

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Art. 68 comma 2 lett. C e art 70 bis Indennità condizioni di lavoro	6.000,00
Art. 68 comma 2 lett. D Indennità di turno, reperibilità e compensi art. 24 comma 1 CCNL 14/09/2000	20.400,00
Compensi produttività individuale e collettiva (art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1/04/1999)	9.708,70
ISTAT – Art. 70 ter	500,00
Art. 70 quinquies – Indennità demografici	1.050,00
Art. 70 bis comma 1 lett. C –Maneggio valori	600,00
Art. 68, comma 2, lettera F – art. 70 quinquies – Indennità servizio esterno P.L.	1.320,00
Compensi per nuovi servizi e/o accrescimento di quelli esistenti	11.000,00
Finanziamento progressioni orizzontali	48.000,00
Incentivi funzioni tecniche D. Lgs. n.50/2016	18.436,50
TOTALE	117.015,20

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

C) Effetti abrogativi impliciti

Con il contratto non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance

L'Amministrazione Comunale con delibera della G.C. n. 153 del 30.12.2010, successivamente modificata con delibera della G.C. n. 15 del 23.01.2012 ha adottato il sistema di misurazione e valutazione della performance di cui al D. Lgs. n. 150/2009, il presente fondo non consente di attribuire incentivi per la produttività collettiva e/o individuale.

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

Lo schema di CCDI prevede un sistema di definizioni di eventuali nuove progressioni economiche in ossequio all'art 16 CCNL 21/05/2018

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale(Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

In riferimento a quanto specificato al punto d) le parti prendono atto che non sono presenti incentivi per la performance stante la carenza di risorse.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE

Dott.ssa Benelli Stefania

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Dott. Benelli Francesco