

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PERSONALE NON DIRIGENTE – TRIENNIO 2021-2023 ed anno 2020 per le
progressioni economiche**

**Schemi di relazione illustrativa e Schemi di relazione tecnico-finanziaria di
supporto documentale per la certificazione dei contratti integrativi da parte
degli organi di controllo**

L'art. 40, comma 3-sexies, del decreto legislativo n. 165/2001 dispone che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una *Relazione tecnico-finanziaria* ed una *Relazione illustrativa*, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e finanze, di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis c. 1 del decreto legislativo 165/2001.

I principi generali ai quali ispirarsi nella redazione degli schemi di *Relazione illustrativa* e *Relazione tecnico-finanziaria* dei contratti integrativi sono rappresentati da: a) corretta quantificazione e finalizzazione dell'uso delle risorse; b) rispetto della compatibilità economico-finanziaria nei limiti di legge e di contratto; c) facilitazione delle verifiche da parte degli organi di controllo e trasparenza nei confronti del cittadino utente.

Per la realizzazione di tale adempimento è stata pubblicata la circolare n. 25/2012 della Ragioneria Generale dello Stato, con indicazione dell'articolazione delle predette Relazioni in *moduli e sezioni*.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1

**Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto
sottoscritto in data **xx/12/2020****

Data di sottoscrizione	Preintesa: <i>21 dicembre 2020</i> Sottoscrizione definitiva:
Periodo temporale di vigenza	<i>Triennio 2021-2023 – per le progressioni economiche la decorrenza dell'istituto è riferita all'anno 2020 - conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato</i>
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <i>Dirigente Settore Indirizzo, Organizzazione e Controllo, Presidente, Dr. Massimiliano Lami (dal 18/10/2019)</i> <i>Dirigente Settore Contratti, Provveditorato, Economato, componente, D.ssa S. Bacci Graziani</i> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <i>RSU, Cgil, Cisl, Uil, Sulpl-Diccap, Csa, (Usb)</i> Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): <i>RSU, Cgil, Cisl, Uil,</i>
Soggetti destinatari	<i>Si applica a tutti i dipendenti in servizio presso l'ente di</i>

	<p><i>qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale.</i></p>
<p>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</p>	<p><i>Con il presente contratto sono stati disciplinati ex-novo i seguenti istituti ex. art. 7. comma 4 del CCNL 21/05/2018 triennio 2016-2018 comparto funzioni locali:</i></p> <p><i>lett. a) I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;</i></p> <p><i>lett. c) I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;</i></p> <p><i>lett. d) L'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;</i></p> <p><i>lett. e) L'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;</i></p> <p><i>lett. f) I criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 e gli importi di cui al comma 2;</i></p> <p><i>lett. h) I criteri generali per l'attribuzione di piani di welfare integrativo;</i></p> <p><i>lett. i) L'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art.24, comma 1;</i></p> <p><i>lett. k) L'elevazione dei limiti previsti dall'art.24 comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;</i></p> <p><i>lett. l) L'elevazione dei limiti previsti dall'art.23, commi 2 e 4, in merito rispettivamente all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni effettuabili nel mese;</i></p> <p><i>lett. m) Le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;</i></p> <p><i>lett. n) L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53 comma 2;</i></p> <p><i>lett. p) I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;</i></p> <p><i>lett. q) L'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art.25, comma 2;</i></p> <p><i>lett. r) L'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori 6 mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art.22, comma 2;</i></p>

	<p>lett. s) L'individuazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000;</p> <p>lett. t) I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi;</p> <p>lett. u) L'incremento delle risorse di cui all'art.15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n.75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;</p> <p>lett. w) Il valore dell'indennità di cui all'art.56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo.</p> <p>lett. z) Integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23 comma 8,in materia di lavori notturni.</p> <p>Sono stati altresì confermati, limitatamente all'anno 2020, gli attuali criteri ed accordi sindacali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, ivi compresi quelli per la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, e la correlazione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, nonché tutti i criteri attualmente in vigore per gli altri istituti contrattuali.</p> <p>Sono stati pertanto rinviati ad apposita coda contrattuale da sottoscrivere nel-2021 i seguenti istituti:</p> <p>lett. b) I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;</p> <p>art. 69 – Differenziazione del premio individuale;</p> <p>lett. g) I criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;</p> <p>lett. j) La correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;</p> <p>lett. o) Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art 38-bis del CCNL del 14.9.2000;</p> <p>4 lett. v) I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;</p>
Rispetto	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo</p> <p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: <i>E' stata richiesta con il supporto documentale di cui alle presenti Relazioni ed acquisita il .../12/2020</i></p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <i>Non sono stati avanzati rilievi.</i></p>

dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	interno alla Relazione illustrativa	
	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: Il Piano della Performance, o Peg – Pdo, è stato adottato per il triennio 2020/2022 con Delibera di G.C. n. 143/2020 e s.m.i.</i>
		<i>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità: E' stato adottato con Delibera di G.C. n. 61 del 30/01/2020</i>
		<i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: Vengono pubblicati sul sito "amministrazione trasparente" i dati concernenti le performance, le retribuzioni, i curricula, la contrattazione, gli aspetti organizzativi e quant'altro previsto dal D.lgs. n. 33/2013 come modificato dal D.lgs. n. 97/2016.</i>
		<i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009?: Il Nucleo di Valutazione provvede annualmente alla validazione delle Performance; in ultimo ha validato la Relazione sulla performance con riferimento all'esercizio 2019 nel mese di giugno 2020 (verbale seduta Ndv allegato parte integrante alla delibera GC 316 del 30/06/2020).</i>

Eventuali osservazioni:

In data 30 dicembre 2019 veniva sottoscritto tra l'Amministrazione Comunale e le Organizzazioni Sindacali il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) relativamente alle annualità 2019/2021, con apposita clausola di ultravigenza (art. 30).

In data 20/11/2020 è stato sottoscritto l'accordo di interpretazione autentica delle PEO 2019, con la sostituzione della clausola controversa di cui al punto 7.13 del CCDI 2019/2021.

Una prima ipotesi di piattaforma unitaria della RSU comunale, dopo il riavvio delle trattative a seguito dell'emergenza COVID-19, è pervenuta in data 8/10/2020, (riferimento nota prot. 108405 del 09/10/2020), senza comprendere tutti gli istituti contrattuali previsti nelle materie oggetto di contrattazione decentrata che sono stati invece previsti da parte datoriale e formalizzati alla Giunta in data-16/11/2020 con nota protocollo n.126232/2020. Il DICCAP-SULPL ha invece presentato proprie osservazioni con nota prot. 112947 del 20/10/2020.

La Giunta, con propria decisione n. 285 del 17/11/2020, ha fornito l'indirizzo di proseguire nelle trattative.

Ulteriori osservazioni sulla piattaforma di parte datoriale presentata nella riunione di delegazione trattante del 24/11/2020, sono pervenute da parte delle organizzazioni sindacali e della RSU nelle seguenti date:

- RSU riferimento prot. 132787 del 30/11/2020;*
- SULPL riferimento prot. 133599 del 1/12/2020;*
- UIL-FP riferimento prot. 134782 del 2/12/2020*

Da parte datoriale è stata elaborata una nuova proposta (rif.to Prot. 136931 del 07/12/2020) che sostanzialmente definisce l'intero assetto afferente le materie di contrattazione decentrata: rimane esclusa la disciplina dei criteri correlati alla performance 2020 essendosi ormai praticamente concluso l'anno di riferimento. Si propone quindi di fare salva per il 2020 la regolamentazione vigente di cui alla delibera G.C. 72/2014 prevedendo una specifica coda contrattuale da concludersi entro il 30/04/2021. La proposta prevede altresì apposita coda contrattuale per gli incentivi per funzioni tecniche ed IMU-TARI.

Sulla base di questa proposta, sono pervenute le osservazioni di parte sindacale di seguito evidenziate:

- UIL-FP riferimento nota prot. 137326 del 09/12/2020.*

– *SULPL riferimento nota prot. 138301 del 10/12/2020, durante la riunione di delegazione trattante.*

Si è pertanto svolta una riunione in data 16/12/2020 durante la quale è emersa la necessità di un approfondimento in merito all'art. 28 del CCDI 2021/2023, rinviando al giorno successivo la trattazione.

In data 16/12 alle 21:29 è pervenuta e-mail da parte del Sindacato CGIL contenente una nuova articolazione delle indennità di cui all'art. 28, condivisa anche dai sindacati UIL e SULPL, (rif.to prot. 141198 del 17/12/2020) e nota del FIALS-CSA in atti comunali prot. 141178 del 17/12/2020.

Pertanto alla riunione di delegazione trattante del 17/12/2020 si è addivenuti alla definizione condivisa della bozza di preintesa fra la delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni confederali (CGIL-CISL e UIL).

Conclusa la fase delle trattative, con rapporto del Settore "Indirizzo, Organizzazione e Controllo" in atti comunali prot. n. 141564 del 17/12/2020, è stata rappresentata all'Amministrazione l'evoluzione e la conclusione condivisa dello stato delle trattative sul CCDI, unitamente alla concordata bozza finale di pre-intesa.

La Giunta con decisione n. 320 del 18/12/2020 ha conferito mandato allla delegazione trattante di parte pubblica per la sottoscrizione della pre-intesa al CCDI 2021-2023.

La sottoscrizione della pre-intesa sul decentrato 2020-2022 è avvenuta in data 21/12/2020.

Tutto ciò premesso, si evidenzia che fino ad oggi sono rimaste in vigore le discipline di cui ai precedenti decentrati, ed in particolare a tutti gli accordi precedenti la cui validità è stata confermata all'art. 30 del CCDI 2019/2021.

Sulla base della piattaforma presentata e dell'evoluzione dello stato delle trattative da parte della RSU comunale, i dipendenti sono stati informati dello svolgimento di ulteriori progressioni concernenti il 2020, in maniera da poter predisporre il personale alle valutazioni, come tra l'altro suggerito dall'Aran e dagli orientamenti prevalenti emessi in materia dalla Corte dei Conti.

Per quanto riguarda la definizione del budget da destinare alla produttività 2020-2023, le valutazioni di merito avvengono alla stregua di una prassi programmatica ormai del tutto consolidata nel Comune di Livorno, caratterizzata da un PEG contabile collegato con il PDO, in cui si definisce in sostanza il Piano della Performance (obiettivi assegnati a tutti i dirigenti, con verifica attraverso report periodici sullo stato di realizzazione, e accertamento a consuntivo da parte degli organi tecnici di controllo). La programmazione per obiettivi è dunque una pratica consolidata dell'Ente, così come la preventiva definizione di un Sistema regolamentare volto alla misurazione e valutazione dei risultati. A tale quadro operativo si raccorda strettamente il decentrato, con cui vengono ritagliate quote di risorse decentrate per l'erogazione delle conseguenti premialità.

Si dà atto peraltro che le clausole contrattuali risultano adeguate alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati rispettivamente alla contrattazione ed alla legge, ai sensi dell'art. 65 c. 1 del d.lgs. n. 150/2009 (come da interpretazione autentica di cui all'art. 5 del d.lgs. 141/2011), nonché ai principi di cui al Titolo III del d.lgs. 150 riguardante la valorizzazione del merito e la selettività delle valutazioni.

Il decentrato viene quindi sottoposto alle rigorose procedure di controllo preventivo rispetto alla sottoscrizione definitiva, previste dall'art. 40-bis del d.lgs. 165/2001, e finalizzate agli accertamenti sulle compatibilità finanziarie, sulla legittimità rispetto al quadro delle norme di legge e contrattuali, ed il rispetto dei principi meritocratici.

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili

2.a - illustrazione di quanto disposto dal Contratto integrativo CCDI 2021-2023, tale da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata - riferimento art. 7, comma 4°, del CCNL 21/05/2018:

◆ I primi articoli riguardano campo di applicazione, tempi e durata e procedure di verifica, altri articoli disciplinano espressamente il rinvio a code contrattuali; le parti che hanno risvolti a carattere economico, oltre che giuridico-normativo, sono di seguito evidenziate.

◆ Articolo 4 - lett. a) I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo. I criteri di destinazione delle risorse economiche tengono conto di un'equilibrata distribuzione delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, privilegiando il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro.

◆ Articolo 5 - lett b) I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. Vengono confermati per la valutazione performance 2020 gli attuali criteri di cui alla Delibera G.C. 72/2014, rinviando la contrattazione dei nuovi criteri al 30/4/2021.

◆ Articolo 6 - art.69 CCNL 21/05/2018 - Differenziazione del premio individuale. Viene rinviata l'applicazione a successiva coda contrattuale nel 2021.

◆ Articolo 7 - lett. c) I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

Con questo articolo sono disciplinati i criteri relative alle procedure per le progressioni ex. art. 16 del CCNL 21/05/2018. Il requisito minimo di permanenza nella categoria è di 24 mesi, per come previsto dai recenti parere ARAN CFL 100 e CFL 121, e la progressione viene effettuata in maniera meritocratica ad una limitata quota di personale dipendente, sulla base del maggior punteggio della performance individuale, delle competenze professionali, così come rilevabili dall'apposita scheda valutativa predisposta dalla dirigenza. Il punteggio minimo per partecipare alla selezione è pari a 60/100. La performance individuale ha il maggior peso in quanto incide per il 55% sul totale della valutazione espressa in centesimi, mentre l'area delle competenze professionali incide per il restante 45%.

In particolare i potenziali beneficiari sono 536 dipendenti ed i progredibili sono 99, con una percentuale di incidenza pari al 18,47 %, che è in linea con le recenti indicazioni del MEF/RGS di cui alla circolare n.16 - Prot. 91043 del 15/06/2020 relativa al Conto Annuale del Personale per l'anno 2019, nella quale la limitata quota dei dipendenti che possono progredire è individuata come inferiore o al massimo uguale al 50% degli aventi titolo.

◆ Articolo 8 - lett. d) L'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

Viene disciplinata la nuova indennità prevista dal CCNL 21/05/2019 con decorrenza dal 1/1/2021, i cui beneficiari saranno i dipendenti non titolari di Posizione Organizzativa che svolgono prestazioni di lavoro che comportano una continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81 (Testo Unico sulla Sicurezza nei luoghi di lavoro), nonché attività disagiate e maneggio valori. Tale indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività. Viene preso a riferimento principalmente il D.V.R. dell'Ente, oltre a parametri di disagio rapportati con l'utenza o a particolari condizioni lavorative per le quali è prevista un'organizzazione non flessibile del lavoro.

Le modalità di attribuzione avvengono attraverso una parametrizzazione ed individuazione dell'importo unitario a seconda della ricorrenza delle causali, come di seguito esplicitato:

CAUSALE/INCIDENZA	BASSA ASSENTE	O	MEDIA	ALTA	MOLTO ALTA
RISCHIO	0		1	2	3
MANEGGIO VALORI	0		1	1	1
DISAGIO	0		1	2	3
TOTALE	0		3	5	7

PARAMETRI	
PESO DELLE 3 CAUSALI	FASCIA INDENNITA'
1	€ 1,55
2	€ 1,80
3	€ 2
4	€ 2,25
5	€ 2,50
7	€ 3,55

◆ *Articolo 9 - lett. e) L'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione. E' stato previsto con decorrenza dall'1/1/2021 l'erogazione di detta indennità per coloro che svolgono servizio esterno con un importo pari ad € 3,55.*

◆ *Articolo 10 - lett. f) I criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1. Sono stati definiti i criteri e determinate le seguenti indennità, sulla base della complessità delle responsabilità dei singoli dipendenti rilevabili dalle schede di misurazione del grado di complessità delle competenze che saranno elaborate e sottoscritte da ciascun dirigente:*

Fasce	valori (€)
A	3.000
B	2100
C	1.500
D	1.300
E	1100

◆ *Articolo 11 - lett. f) I criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 2. Sono state previste in maniera diversificata le indennità previste da questo comma.*

◆ *Articolo 13 - lett. h) I criteri generali per l'attribuzione di piani di welfare integrativo. Non essendo stati previsti stanziamenti prima della sottoscrizione del CCNL 21/05/2018, gli attuali orientamenti ARAN non consentono di dare attuazione a questo istituto.*

◆ *Articolo 14 - lett. i) L'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art.24, comma 1. E' stata prevista l'elevazione a € 12,00.*

◆ *Articolo 16 - lett. k) L'elevazione dei limiti previsti dall'art.24 comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile. Le parti convengono che i turni di reperibilità, in occasione di situazioni particolari ed esigenze temporanee dei servizi interessati possano superare il limite mensile di n.° 6 turni, attraverso una verifica del rispetto del valore medio mensile da effettuare su base bimestrale. Qualora nella verifica bimestrale di cui al punto precedente si rilevi il superamento del valore medio, nel successivo bimestre sarà effettuata una turnazione che consenta con riferimento ad un arco temporale quadrimestrale il rispetto della media mensile di n.° 6 turni. Dopo il primo quadrimestre di applicazione - che sarà effettuato dal 01 luglio 2020 al 31 dicembre 2020 - le parti si impegnano ad una verifica congiunta degli esiti.*

◆ *Articolo 17 - lett. l) L'elevazione dei limiti previsti dall'art.23, commi 2 e 4, in merito rispettivamente all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni effettuabili nel mese.*

Le parti convengono di non elevare i limiti previsti di cui all'art.23, commi 2 e 4 CCNL 21/05/2018.

◆ *Articolo 18 lett. m) Le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.*

Nel prendere atto dell'attuale regolamentazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, l'Amministrazione si impegna:

a) a garantire al Rappresentante dei Lavoratori Per la Sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.;

b) al coinvolgimento del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Medico competente e del RLS per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità dei luoghi di lavoro, alla messa a norma di impianti ed apparecchiature, ed alla verifica delle condizioni di lavoro di coloro che sono destinatari di indennità correlate al disagio ed al rischio.

c) all'aggiornamento del DVR con tutti i rischi, compresi quelli da stress lavoro correlato e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. nonché a darne la dovuta informativa a tutto il personale dipendente;

d) a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi;

e) a garantire modalità di comunicazione e confronto con le rappresentanze sindacali sulle misure per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19", al fine di condividere informazioni e azioni volte a contemperare la necessità di tutela del personale e dell'utenza, con quella di garantire l'erogazione di servizi pubblici essenziali e indifferibili.

◆ *Articolo 19 lett. n) L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53 comma 2.*

Si conviene di non elevare il limite.

◆ *Articolo 21 lett. p) I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.*

Nel prendere atto dell'attuale disciplina, le parti convengono che specifiche ulteriori flessibilità di orario da adottare in relazione alle situazioni indicate dall'art.27 comma 4 CCNL del 21/5/2018, compatibilmente con le esigenze di servizio, potranno essere definite, sulla base delle richieste dei singoli dipendenti interessati, con riferimento all'orario di entrata ed uscita dal servizio e che gli ambiti di intervento saranno oggetto di analisi anche nell'ambito dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione.

◆ *Articolo 22 lett. q) L'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art.25, comma 2.*

Le parti convengono di individuare nei mesi estivi di luglio ed agosto il periodo cui applicare l'orario multiperiodale concordando sull'elevazione del periodo di 13 settimane.

◆ *Articolo 23 lett. r) L'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori 6 mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art.22, comma 2.*

Si conviene che tale elevazione debba rivestire carattere esclusivamente eccezionale e straordinario. Tali fattispecie discendono da ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, debitamente motivate dai settori interessati, con particolare riferimento a progetti di ripristino e messa in sicurezza di strutture, calamità naturali o consultazione elettorali.

◆ *Articolo 24 lett. s) L'individuazione del limite massimo individuale di lavoro*

straordinario ai sensi dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000.

Si conviene di elevare eccezionalmente il limite individuale a 250 ore annue, fermo restando il limite di spesa di cui all'art.14 del CCNL 1/4/1999 per le risorse complessivamente destinate al lavoro straordinario, nei settori delle manutenzioni e lavori pubblici, della protezione civile, della polizia municipale nonché del supporto agli organi istituzionali.

◆ *Articolo 25 lett. t) I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi.*

Le parti convengono danno atto che è in corso di istituzione l'Organismo Paritetico per l'Innovazione.

◆ *Articolo 26 lett. u) L'incremento delle risorse di cui all'art.15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n.75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67.*

Le parti si danno reciprocamente atto che le risorse del Fondo di cui all'art.67 non sono soggette a riduzione in quanto non risulta necessario un incremento ex. art.15 comma 5 CCNL 21/05/2018. Con cadenza annuale, entro il 31/12 di ogni anno, l'Amministrazione procede a comunicare l'andamento della spesa con riferimento alle risorse di cui all'art.15 comma 5 CCNL 21/05/2018 (per le posizioni organizzative).

◆ *Articolo 28 lett. w) Il valore dell'indennità di cui all'art.56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo. Sono stati disciplinati i criteri per l'attribuzione delle indennità di funzione sulla base del grado ricoperto e determinate le seguenti fasce di indennità sulla base di apposite schede di misurazione della complessità delle competenze che saranno elaborate e sottoscritte dal Dirigente/Comandante della Polizia Locale:*

Fasce	Grado	valori (€)
A	D – Commissario o Ispettore con più di 5 anni di servizio nel grado	3.000
B	D – Ispettore con più di 5 anni di servizio nel grado	Da 1.900 a 2.700
C	D- Ispettore con meno di 5 anni di servizio nel grado	Da 1.700 a 1.800
D	C- Assistente scelto	Da 1.200 a 1.600
E	C- Assistente	1100
F	C- Agente scelto	1000

◆ *Articolo 29 lett. z) Integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23 comma 8,in materia di lavori notturni.*

Si conviene di non procedere ad integrazione delle situazioni personali e familiari già previste dall'art.23 comma 8 in materia di richieste di esclusione dalla effettuazione dei lavori notturni

◆ *Articolo 30 – Clausola programmatica.*

Per quanto non disciplinato col presente CCDI, continuano ad applicarsi i criteri definiti in accordi precedenti e di cui al CCDI 2019/2021 sottoscritto in data 30/12/2019.

2.b - quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione:

Sulla base dei criteri stabiliti nell'articolato del CCDI 2021-2023, le risorse sono state destinate secondo quanto riportato nella tabella allegata n. 1, alla quale si rinvia. Si precisa che le risorse sono coincidenti con gli atti di costituzione del fondo del trattamento accessorio del personale dipendente, di cui alla ultima determina dirigenziale di aggiornamento della costituzione del Fondo n. 8347 del 07/11/2019, già certificata in data 15/11/2019 dal Collegio dei Revisori dei Conti ed alla successiva determina n. 5045 del 25/08/2020, certificata il 02/09/2020.

2.c - gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa:

Con il presente decentrato, sono abrogate tutte le clausole contrattuali di precedenti accordi di cui al punto 2.a, ad esclusione dei seguenti istituti contrattuali, in quanto rinviati ad apposite code contrattuali 2021:

lett. b) I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

art. 69 – Differenziazione del premio individuale;

lett. g) I criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

lett. j) La correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

lett. o) Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art 38-bis del CCNL del 14.9.2000;

4 lett. v) I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

2.d - illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n.150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto nei confronti del personale si applica il Sistema regolamentare di Misurazione e Valutazione delle Performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 115/2011, e successive modifiche e integrazioni, ispirato ai contenuti del d.lgs. 150/2009, all'epoca sottratto a procedure di tipo negoziale con le OO.SS.. Detto Sistema è già in vigore, appunto, dall'anno 2011 ed è stato aggiornato nel 2014 con atto di Giunta n. 72/2014.

E' presente e attivo tra l'altro il Nucleo di Valutazione, che esercita le competenze previste dall'ordinamento in ordine alle verifiche sui risultati ed al monitoraggio sul funzionamento dell'intero Sistema.

E' stata rinviata alla successiva contrattazione 2021, la definizione dei criteri relativi alla nuova regolamentazione concernente il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, sulla base delle modifiche apportate dal D.lgs. 74/2017.

2.e - illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di

selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell’articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio):

La disciplina delle P.E.O. (Progressioni economiche orizzontali) appositamente prevista dall'art. 16 del CCNL 21/05/2018 statuisce come metodo selettivo e meritocratico di valutazione, il valore della performance individuale attribuita al dipendente sulla base del vigente sistema premiale, unitamente all'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento ed alle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi da parte della dirigenza di riferimento.

I criteri e le modalità delle procedure per le progressioni orizzontali sono definiti nel decentrato, sulla base delle recenti indicazioni ARAN, di cui ai CFL 100, CFL 121 e CFL 122. Si specifica che i potenziali beneficiari sono 536 dipendenti ed i progredibili sono 99, con una percentuale di incidenza pari al 18,47 %, che è in linea con le recenti indicazioni del MEF/RGS di cui alla circolare n.16 - Prot. 91043 del 15/06/2020 relativa al Conto Annuale del Personale per l'anno 2019, nella quale la "limitata quota dei dipendenti" che possono progredire è individuata come inferiore o al massimo uguale al 50% degli aventi titolo.

Il personale interessato viene sottoposto ad apposita valutazione da parte della dirigenza di riferimento per la copertura dei posti disponibili, compatibilmente con il budget finalizzato a detto istituto.

Potranno effettuare la progressione quei dipendenti che si siano distinti particolarmente per il contributo fornito al miglioramento della produttività, così come rilevabile dal valore attribuito alla performance individuale, unitamente ad altri fattori attinenti all’area delle competenze professionali. Questi due criteri devono essere documentati da parte dei dirigenti competenti, attraverso l'utilizzo di punteggi (centesimi) in apposita scheda valutativa - per la quale si rinvia all'allegato n. 2, strutturata per Categoria e posizione economica secondo i criteri posti dall’art. 23 del D.lgs. 150/2009 e dall’art. 16 CCNL 21/05/2018.

I requisiti minimi necessari per poter accedere alla possibilità di effettuare progressione sono corrispondenti al punteggio di 60/100.

La performance individuale incide per il 55% sul totale della valutazione espressa in centesimi, mentre l’area delle competenze professionali incide per il restante 45%.

Viene disciplinata la fase del contraddittorio col dipendente in sede di consegna della scheda valutativa e le modalità di ricorso avverso la valutazione, nonché le modalità di eventuale accoglimento delle rimostranze dei dipendenti.

Sono stati, altresì, disciplinati i casi di ex-aequo, per i quali viene comunque previsto lo scorrimento.

Una volta compilate le schede definitive ed effettuate le valutazioni all’interno di ciascun Settore, viene compilata la graduatorie degli idonei per ogni Categoria di personale ammesso a selezione, secondo i punteggi conseguiti da ciascuno, e quindi dichiarata, con determina dirigenziale, compatibilmente con l’entità del budget assegnato all’istituto e quindi disponibile, la copertura dei posti possibili, ivi compresi i casi di ex-aequo, con progressivo scorrimento di detta graduatoria annuale fino ad esaurimento del budget stesso e comunque compatibilmente con le risorse stabili del fondo 2020.

2.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:

Con l’applicazione del contratto, per gli ambiti prima descritti, si intende fornire un contributo al miglioramento della funzionalità dei servizi, accrescere i livelli di efficienza ed efficacia nella gestione delle risorse, riconoscere la qualità delle prestazioni lavorative individuali, e valorizzare le capacità professionali dei lavoratori nel conseguire risultati.

L’amministrazione, con l’attivazione dei principali istituti incentivanti, quali ad esempio la performance, le progressioni orizzontali, il riconoscimento di specifiche responsabilità ed i sistemi indennitari, assicura la possibilità di poter compensare chi risulta impegnato appieno nei diversi livelli organizzativi di ogni servizio, chi svolge ruoli di responsabilità, o comunque svolga prestazioni volte a soddisfare appieno le esigenze della cittadinanza destinataria dei servizi stessi. In tale prospettiva vengono consentiti i pagamenti anche di istituti come il turno, la reperibilità, le indennità da condizioni lavoro, i nuovi istituti contrattuali per l’area

della vigilanza e quant'altro, anche questi strettamente legati a specifiche organizzazioni del lavoro imposte da esigenze di miglioramento dei servizi.

In definitiva, potendo dedicare somme del fondo alla premialità del personale si può così corrispondere a quanto prospettato in termini di tenuta e miglioramento dei servizi nonché di risultati utili per i cittadini fruitori dei servizi, incentivando chi si impegna in tal senso nel corso dell'anno in esame. Naturalmente l'effettiva erogazione potrà avvenire una volta esperite tutte le procedure contemplate, a partire dalle analisi ed accertamenti del Nucleo di Valutazione rispetto ai risultati concretamente raggiunti nella gestione dei servizi (performance organizzativa), effettuate con il supporto dell'ufficio addetto al Controllo di gestione; e una volta svolte le valutazioni sull'apporto individuale da parte della dirigenza rispetto al concreto e differenziato apporto fornito dal personale assegnato (performance individuale), tenendo conto che rientra nelle responsabilità della dirigenza la valutazione dei propri dipendenti secondo criteri di selettività, differenziazione e valorizzazione del merito.

2.g - altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Quant'altro possa essere richiesto e ritenuto utile in tal senso da parte del Collegio dei Revisori sarà prontamente fornito dagli uffici competenti. Il presupposto sulla cui base la delegazione di parte pubblica ha affrontato la trattativa è che il decentrato si incentra essenzialmente sui criteri di ripartizione del fondo fra i vari istituti previsti dall'art. 68 del CCNL 21/05/2018, e si riferisce in particolare ai criteri di determinazione di diritti e obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, come prescritto dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001, secondo le norme e negli ambiti definiti dai contratti nazionali, escludendo dalla negoziazione le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, e limitandosi essenzialmente agli aspetti concernenti il trattamento economico del personale, ex art. 45 D.lgs. 165/2001.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

Dr. Massimiliano Lami

(documento sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21, 2° comma, D.Lgs. 82/2005)