

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PERSONALE NON DIRIGENTE – TRIENNIO 2019-2021**

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 della Preintesa CCDI (2019/2021) sottoscritta in data 24/12/2019

Data di sottoscrizione	Preintesa: <i>24 dicembre 2019</i> Sottoscrizione definitiva:
Periodo temporale di vigenza	<i>Annualità 2019-2021 - 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, Usb, Fials/Csa, Dicap/Sulp</i> Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): <i>RSU, Cgil, Cisl, Uil, Usb, Dicap/Sulp</i>
Soggetti destinatari	<i>Si applica a tutti i dipendenti in servizio presso l'ente di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale.</i>

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)

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:

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;

lett. c) I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

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;

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;

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

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

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;

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

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;

lett. s) L'individuazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000;

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

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;

lett. z) Integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23 comma 8, in materia di lavori notturni. Sono stati altresì confermati, limitatamente all'anno 2019, 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 (l'inizio della contrattazione a ottobre 2019 ha infatti indotto a ritenere non opportuno modificare la disciplina ad anno sostanzialmente concluso).

	<p><i>Sono stati pertanto rinviati ad apposite code contrattuali 2020-2021 i seguenti istituti, prevedendo per ciascuno specifiche scadenze temporali:</i></p> <p>lett. b) I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (30/04/2020);</p> <p>art. 69 – Differenziazione del premio individuale (30/04/2020);</p> <p>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 (31/01/2020);</p> <p>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 (31/01/2020);</p> <p>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 (31/03/2020);</p> <p>lett. g) I criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (30/04/2020);</p> <p>lett. h) I criteri generali per l'attribuzione di piani di welfare integrativo (entro il 2020);</p> <p>lett. i) L'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art.24, comma 1 (30/06/2020);</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 (30/04/2020);</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>lett. v) I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (30/04/2020);</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 (31/03/2020).</p>
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</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 ..././2019</i></p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <i>Non sono stati avanzati rilievi.</i></p> <p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la</p> <p><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 l'anno 2019 con Delibera di G.C. n. 183/2019 e s.m.i.</i></p> <p><i>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità:</i></p>

	<p>sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p><i>E' stato adottato con Delibera di G.C. n. 44 del 29/1/2019</i></p> <p><i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009:</i></p> <p><i>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></p> <p><i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009?:</i></p> <p><i>Il Nucleo di Valutazione provvede annualmente alla validazione delle Performance; in ultimo ha validato la Relazione sulla performance con riferimento all'esercizio 2018 nel mese di maggio 2019 (verbale seduta Ndv del 11/05/2019).</i></p>
--	--	---

Eventuali osservazioni:

In data 31 dicembre 2018 veniva sottoscritto tra l'Amministrazione Comunale e le Organizzazioni Sindacali il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) relativamente all'anno 2018.

Il CCDI veniva sottoscritto con una vigenza annuale riferita al solo anno 2018, da un lato, convenendo all'art. 6.1 "sull'esigenza della durata annuale del presente CCDI per consentire nel periodo 2019/2021 il pieno allineamento alle nuove prescrizioni contrattuali" e, dall'altro, prevedendo all'art. 6.3 che "qualora non si addivenisse alla sottoscrizione del nuovo decentrato nell'anno 2019, si conferma la validità del presente accordo, ex. 8, comma 7 del 21/05/2018".

Nello specifico, al netto di alcune conferme di validità di precedenti accordi (relativamente a posizioni organizzative, responsabilità di Funzione al personale dipendente non titolare di P.O. , attribuzione delle indennità di rischio, disagio e maneggio valori) il CCDI *de facto* entrava nel merito solo di n. 1 delle n. 24 materie oggetto di contrattazione decentrata ex art. 7 comma 4 CCNL 2016/2018, rinviando a successiva contrattazione decentrata "da avviare entro il 15 gennaio 2019" (rif.to punto 6.2 CCDI).

L'unica materia, infatti, nella quale il CCDI 2018 registra lo sviluppo di una contrattazione è quella dell'art. 7 comma 4 lett. c) "criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche" che, appunto, risultano definiti ex art. 16 del CCNL 21/05/2018.

Nel periodo iniziale dell'anno 2019 in presenza ed in ragione anche, sia di una rottura delle trattative tra le Parti, sia delle svolgimento delle elezioni amministrative nel giugno 2019, la clausola programmatica finale prevista al punto 6.2 del CCDI 2018 – afferente la ripresa della contrattazione decentrata da avviare entro il 15 gennaio 2019 sui vari istituti - di fatto ha vissuto una parte di stallo nonostante i due incontri svoltisi in data 06/02/2019 e 15/04/2019. La piattaforma unitaria della RSU comunale è pervenuta in data 28/11/2019, senza comprendere tutti gli istituti contrattuali previsti nelle materie oggetto di contrattazione decentrata.

Si precisa che in data 10/12/2019 sono pervenute all'Amministrazione Comunale le osservazioni e proposte da parte del sindacato FIALS/CSA per il tavolo tecnico del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

Da parte datoriale veniva elaborata una proposta (Rif.to Prot. 156965 del 2/2/2019) che sostanzialmente definiva l'intero assetto afferente le materie di contrattazione decentrata: rimaneva esclusa la disciplina dei criteri correlati alla performance 2019 essendosi ormai praticamente concluso l'anno di riferimento. Si proponeva quindi di fare salva per il 2019 la regolamentazione vigente di cui alla delibera G.C. 72/2014 prevedendo una specifica coda contrattuale da concludersi entro il 30/04/2020.

La Giunta con decisione n. 356 del 03/12/2019 ha dato indirizzo per la contrattazione autorizzando la delegazione di parte pubblica alla presentazione della Proposta di Piattaforma dell'Amministrazione alla delegazione trattante per per il CCDI 2019/2021.

A seguito del primo incontro della delegazione trattante (04/12/2019) si sono svolte n. 4 commissioni tecniche di approfondimento delle varie tematiche ed una commissione plenaria finale. Gli esiti di tale percorso sono stati rappresentati alla Giunta con una formale proposta di ipotesi di Preintesa (Nota Prot. 163852 del 18/12/2019).

In data 23 dicembre 2019 si è svolta una nuova delegazione trattante di parte pubblica cui ha fatto seguito una nota di aggiornamento alla Giunta (prot. 166636 del 23/12/2019) con parziali modifiche rispetto alla Ipotesi di Preintesa di cui al sopracitato rapporto 163852/2019) La Giunta con decisione n. 372 del 23/12/2019 ha concordato con i rapporti ed ha conferito mandato alla delegazione trattante di parte pubblica per la sottoscrizione della pre-intesa del CCDI 2019-2021.

La sottoscrizione della pre-intesa sul decentrato 2019-2021 è avvenuta in data **24/12/2019.**

Pertanto fino ad oggi sono rimaste in vigore le discipline di cui ai precedenti decentrati, di cui l'ultimo risulta il CCDI dell'anno 2018, di conferma dei precedenti accordi e disciplina dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria ex. art. 16 del CCNL 21/05/2018. In sede applicativa è stato altresì sottoscritto un accordo di interpretazione autentica di n. 2 clausole (punti 4.2 e 4.10) relative alle P.E.O. in data 4/12/2019.

Sulla base della piattaforma presentata e votata in assemblea da personale, i dipendenti sono stati informati dello svolgimento di ulteriori progressioni concernenti il 2019-2020, 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 alle produttività 2019-2021, 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 2019-2021, 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, 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 2019 gli attuali criteri di cui alla Delibera G.C. 72/2014, rinviando la contrattazione dei nuovi criteri al 30/4/2020.

◆ Articolo 6 - art.69 CCNL 21/05/2018 - Differenziazione del premio individuale. Viene rinviata l'applicazione a successiva coda contrattuale nel 2020.

◆ 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 48 mesi 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%.

◆ 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 rinviata l'applicazione a successiva coda contrattuale nel 2020.

◆ 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 convenuto il rinvio ad apposita coda contrattuale nel 2020.

◆ Articolo 10 - 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. Anche in questo caso, è stata rinviata la disciplina all'anno 2020, confermando gli attuali criteri.

◆ Articolo 11 - lett. f) I criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 2. Anche in questo caso, la relativa disciplina è stata rinviata ad apposita coda contrattuale da sottoscrivere nell'anno 2020, confermando gli attuali criteri.

◆ 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.º 6 turni. Dopo il primo quadrimestre di applicazione - che sarà effettuato dal 01 luglio 2020 al 31 ottobre 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.

◆ 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 in apposita Commissione Paritetica.

◆ 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 che, con apposito Protocollo da firmare entro il 30 giugno 2020, si procederà alla formale costituzione dell'Organismo paritetico per l'Innovazione ex. Art. 6 del CCNL 21/05/2018, che dovrà adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento.

◆ 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. Anche in questo caso la trattazione è stata rinviata ad apposita coda contrattuale, da concludersi entro il 31/03/2020.

◆ 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, vengono confermati gli attuali accordi e criteri riportati nel CCDI 2018 sottoscritto in data 31/12/2018.

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 2019-2021, 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.

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 o in quanto rinviati ad apposite code contrattuali 2020-2021:

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

art. 69 – Differenziazione del premio individuale;

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 rinviata l'applicazione a successiva coda contrattuale nel 2020.

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;

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;

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

lett. h) I criteri generali per l'attribuzione di piani di welfare integrativo;

lett. i) L'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art.24, comma 1;

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;

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.

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 2020-2021, 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 che dovranno essere applicati al 2020.

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.

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, ed i subentri a seguito di cessazioni a vario titolo dei progrediti nell'elenco di riferimento della graduatoria ex equo.

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 2019.

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)