



**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto collettivo decentrato integrativo normativo
del personale dipendente non dirigente
per il triennio 2019-2021**

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

A corredo di ogni contratto integrativo le Pubbliche Amministrazioni, a norma dell'art. 40 comma 3 sexies D.lgs 30 marzo 2011, n.165, redigono una relazione illustrativa ed una relazione tecnico finanziaria, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze e d'intesa con il dipartimento della Funzione pubblica. Tali relazioni sono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40 bis comma 1 del D.lgs. 30 marzo 2011, n.165.

Il contenuto delle due relazioni è dettagliato nella Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n.25 del 19 luglio 2012 e nelle relative note applicative

Sulla base di quanto previsto nella predetta circolare e seguendo gli schemi ad essa allegati, è stata redatta la presente relazione illustrativa a corredo del contratto collettivo decentrato normativo 2019-2021 del personale dipendente. Si evidenzia che le parti ritenute non pertinenti sono presenti con l'annotazione "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato".

**PARTE I: LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo utilizzando la modulistica allegata alla Circolare R.G.S. n° 25 del 19/7/2012. Illustra inoltre l'articolato del contratto e ne attesta la compatibilità con le disposizioni inderogabili di legge che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e con il contratto nazionale.

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 al contratto collettivo decentrato integrativo normativo per il triennio 2019-2021 sottoscritta il 04/12/2019 CDI normativo per il triennio 2019-2021 sottoscritto il <u>27/12/2019</u>
Periodo temporale di vigenza	Dalla data di sottoscrizione fino al 31/12/2021 e comunque fino alla sottoscrizione di un nuovo CCDI normativo in materia
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica – composizione definita con DGM n.121/2018 (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott.ssa Antonella Romano - Segretario comunale, titolare della Segreteria convenzionata dei Comuni di San Giovanni Valdarno, Loro Ciuffenna e Cavriglia (incaricata con decreto sindacale n. 35 del 30/10/2019) Componenti: personale con qualifica dirigenziale Componenti della delegazione trattante di parte sindacale : Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, R.S.U. del Comune di San Giovanni Valdarno Firmatari della preintesa CDI normativo 2019-2021: La delegazione trattante di parte pubblica, RSU e OO.SS. rappresentative : FP CGIL – CISL FP Firmatari del contratto decentrato integrativo normativo 2019-2021: La delegazione trattante di parte pubblica, RSU e OO.SS. rappresentative: FP CGIL e CISL FP (non presente)
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente a tempo indeterminato e determinato del Comune di San Giovanni Valdarno
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Disciplina gli aspetti normativi delle materia che il CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali sottoscritto in data 21 maggio 2018 demanda alla contrattazione decentrata integrativa. l'elenco delle materia oggetto di contrattazione è definito dall'art. 7 comma 4 del predetto CCNL del 21/05/2018. In particolare la contrattazione decentrata disciplina: art. 1 - campo di applicazione art. 2 - durata decorrenza tempi e procedure di applicazione del contratto art. 3 - criteri generali per l'utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1 del CCNL del 21/05/2018; art. 4 - criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla



		<p>performance organizzativa e individuale</p> <p>art. 5 – criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali di cui all’art.16 del CCNL 21/05/2018</p> <p>art. 6 – criteri generali per l’attribuzione dell’indennità correlata a particolari condizioni lavoro di cui all’art. 70 bis e relative misure</p> <p>art. 7 - criteri generali per l’attribuzione dell’indennità di servizio esterno di cui all’art. 56 quinquies e relative misure</p> <p>art. 8 - criteri generali per l’attribuzione dell’indennità per specifiche responsabilità di cui all’art. 70 quinquies comma 1</p> <p>art. 9 - elevazione della misura dell’indennità di reperibilità di cui all’ art. 24 comma 1</p> <p>art. 10 - elevazione dei limiti previsti dall’art. 24 comma 3 per il numero dei turni di reperibilità mensili</p> <p>art. 11 - linee d’indirizzo e criteri generali per l’individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro</p> <p>art. 12 - elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell’art. 38 del CCNL del 14/09/2000</p> <p>art. 13 - criteri generali per l’erogazione dell’indennità di funzione di cui all’art. 56 sexies e per la determinazione della relativa misura</p> <p>art. 14 - criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.</p> <p>art. 15 – banca delle ore</p> <p>art. 16 – smart working</p> <p>art. 17 – piano della formazione</p> <p>art. 18 – interpretazione autentica</p> <p>art. 19 – norma transitoria</p>
Rispetto dell’iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione e della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa .	<p>È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno in merito all’atto di costituzione del Fondo parte stabile e parte variabile con verbale n. 15/2019</p> <p>E’ stato acquisita la certificazione dell’Organo di controllo alla preintesa CDI normativo triennio 2019-2021 in data 20/12/2019</p> <p>Nel caso l’Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva dell’accordo</p> <p>Nessun rilievo</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il piano della performance di cui all’articolo 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato, unitamente al Piano Esecutivo di Gestione e al Piano degli obiettivi gestionali specifici, per gli anni 2019-2021 con Deliberazione G.M. n. 96 del 09/05/2019.</p>



in caso di inadempimento o la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione e accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità anni 2019-2021 è stato approvato con Deliberazione G.M. n. 20 del 31/01/2019.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 è stato assolto mediante pubblicazione dei relativi dati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Comune. Il
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La verifica e certificazione del raggiungimento degli obiettivi 2018 inseriti nel piano della performance (PEG/Obiettivi gestionali specifici) sono in corso di validazione da parte del nucleo di valutazione.
Eventuali osservazioni	

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

Il modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità coi vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale illustrandone i contenuti.

- a) **Illustrazione di quanto disposto dal contratto, in modo 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.**

In merito al contenuto del presente contratto, si precisa che, ai sensi dell'art. 40 comma 3 bis del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 così come modificato dall'art. 11 comma 1 lett. c) nn. da 1) a 3) del D. LGS. n. 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 sottoscritto il CCNL relativo al comparto funzioni locali per il triennio 2018/2020 il quale ha riscritto la disciplina delle relazioni sindacali rispetto a quella definita dai precedenti CCNL ed in particolare l'art. 7 ha individuato soggetti e materie della contrattazione collettiva integrativa.

L'art. 8, comma 1, del medesimo CCNL stabilisce che il CDI "ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4" del CCNL 21.5.2018.



In data 31/12/2018 è stato sottoscritto nel Comune di San Giovanni Valdarno un CCDI cd. "ponte" per l'anno 2018, di carattere meramente economico, rinviando ad un successivo contratto decentrato l'adeguamento ai nuovi istituti o ai nuovi criteri di quantificazione di istituti preesistenti.

In data 13/06/2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto integrativo decentrato normativo triennio 2019/2021 che ha disciplinato le nuove indennità, ha definito gli importi di quelle preesistenti e approvato i criteri e le procedure per le progressioni economiche orizzontali.

La suddetta ipotesi di contratto integrativo decentrato è stata redatta con lo scopo di adeguare la contrattazione dell'ente al nuovo sistema di relazioni sindacali introdotto dal suddetto CCNL e al fine di disciplinare le materie da esso demandate alla contrattazione collettiva integrativa.

A seguito delle elezioni amministrative del 26/05/2019 e 09/06/2019, la nuova Giunta con deliberazione n. 231 del 28/11/2019, pur dando atto di condividere il contenuto sostanziale della preintesa del 13/06/2019, ha dato indirizzi per la parziale modifica di alcuni istituti in quest'ultima previsti (quali ad esempio i termini di decorrenza delle progressioni economiche (fissandoli nel 01/12/2019 anziché nel 01/01/2019 come previsto nella preintesa del 13/06/2016) o modificando la cd "banca delle ore"). Con la stessa DGM, la Giunta ha preso atto della costituzione del fondo parte stabile e ha definito il quantum di risorse variabili da destinare alla contrattazione integrativa stabilendo i criteri per la loro ripartizione.

Concordemente con la parte sindacale e in attuazione degli indirizzi di Giunta di cui sopra, è stata sottoscritta in data odierna una nuova pre-intesa che sostituisce quella del 13/06/2019, di pari oggetto.

Premesso quanto sopra, si elencano di seguito le materie oggetto di regolamentazione, richiamando le fonti legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Art. 1 Campo di applicazione

L'articolo regola l'ambito di applicazione del contratto. Il CCDI si applica a tutti i dipendenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato (in quanto compatibile con tale tipo di rapporto) e a tempo pieno o parziale in servizio presso l'Ente compreso il personale in comando o in distacco presso altro Ente per conto del Comune, escluso quello con qualifica dirigenziale.

Art. 2 Durata decorrenza tempi e procedure di applicazione del contratto

L'articolo regola la durata del contratto. I suoi effetti decorrono dal giorno successivo alla sua stipulazione, fatta diversa decorrenza stabilita negli articoli. Lo stesso conserva efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo (ciò in conformità a quanto prevede l'art. 8 comma 7 del CCNL DEL 21/05/2018) o fino all'entrata in vigore un nuovo contratto collettivo nazionale o di legge che detti norme incompatibili con quanto disciplinato. Quanto alla durata lo stesso ha valenza triennale per gli anni 2019-2021 e solo con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo.

Art. 3 Criteri generali per l'utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1



L'articolo prevede che annualmente l'amministrazione costituisce il fondo delle risorse decentrate secondo la previsione e per le finalità dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018 specificando che la ripartizione delle risorse stesse avviene secondo i criteri contrattati annualmente nel CCDI.

L'articolo, ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. a) CCNL 21/05/2018, individua i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse stabili e di quelle variabili disponibili rispettivamente agli istituti di cui all'art. 68 comma 1 e comma 2 del CCNL 21/05/2018.

Art. 4 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale di cui all'art. 68 lett. a) e B) e differenziazione premio individuale di cui all'art. 69.

La norma rinvia la disciplina dei criteri di attribuzione della performance al regolamento sulla valutazione e misurazione della performance in corso di approvazione. L'articolo quantifica la maggiorazione della quota di incentivo riferito alla performance individuale ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate stabilendo che debba essere pari al 30% del valore medio procapite di detta quota attribuita ai dipendenti ammessi al sistema premiale; inoltre stabilisce che tale maggiorazione non può essere attribuita ad un contingente di personale superiore al 3% dei dipendenti ammessi al sistema premiale tra quelli in servizio al 01 gennaio dell'anno di riferimento della valutazione.

Art. 5 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 16

L'articolo disciplina i criteri di accesso alla progressione economica interna alla categoria e le modalità di svolgimento della selezione.

In particolare vengono definiti i seguenti criteri ai fini dell'attribuzione delle nuove progressioni orizzontali ex art. 16 del CCNL 21/05/2018, fermo restando il principio della selettività dell'attribuzione a un quota limitata di dipendenti:

- è necessario avere maturato almeno 36 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione;
- è necessario inoltre avere riportato una valutazione individuale con punteggio non inferiore al corrispondente 21/30 del massimo ottenibile nel triennio precedente;
- decorrenza dal 01 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto con la previsione delle necessarie risorse finanziarie, per il solo anno 2019 la decorrenza della progressione economica è fissata al 01/12/2019, previa sottoscrizione del CDI
- la procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica;

L'art. 5 della preintesa stabilisce che la progressione economica è riconosciuta ad un numero limitato di dipendenti individuato nel massimo del 50% dei dipendenti aventi diritto in servizio a tempo indeterminato.

La stessa consente al personale in aspettativa per incarichi dirigenziali di partecipare alla procedura solo a condizione che abbiano almeno una valutazione annuale come categoria D.



Le parti hanno preso atto che per finanziare eventuali progressioni economiche nel triennio /2019-2021), istituti finanziati con risorse stabili (quali ad esempio lavoro notturno e/o festivo, turno, rischio , reperibilità, incarichi particolare e specifica responsabilità) potrebbero dover essere finanziati con risorse variabili.

In tale eventualità, all'art. 5 co. 3 ultimo cpv, le parti datoriali e sindacali si sono accordate, in caso di assenza di risorse variabili o forte riduzione delle stesse, per una riparametrazione tra i vari istituti, delle risorse variabili disponibili oltre che per una stabile riduzione del fondo lavoro straordinario.

Art. 6 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità correlata a particolari condizioni lavoro di cui all'art. 70 bis e relative misure

L'articolo definisce i criteri e le procedure per la corresponsione e il valore dell'indennità prevista dall'art. 70 bis comma 1, 2 e 3 del CCNL 21/05/2018 (indennità condizioni di lavoro) destinate a remunerare le seguenti attività:

- attività esposte a rischi
- attività disagiate
- attività implicante il maneggio valori

Nel contratto integrativo vengono esemplificate le varie tipologie di attività disagiate, esposte a rischio di tutte le strutture organizzative dell'Ente ad eccezione del Settore Polizia Municipale (al quale vengono dedicati specifici articoli del contratto) nonché le situazioni implicanti il maneggio valori.

I valori delle suddette attività sono:

- espletamento di attività esposta a rischio: da euro 1,00 al giorno a euro 2,00 al giorno
- espletamento di attività disagiata: da euro 1,00 al giorno a euro 2,00 al giorno
- espletamento di maneggio valori: da euro 1,20 al giorno a euro 1,75 al giorno a seconda della media mensile dei valori di cassa maneggiati.

Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci e in tal caso il valore massimo dell'indennità condizioni lavoro è pari ad € 3,00 e dunque inferiore a euro 10 previsto quale limite massimo dall'art. 70 bis comma 2 del CCNL del 21/05/2018.

L'articolo stabilisce la decorrenza della sua previsione dal 01/01/2019 con la precisazione che la stessa assorbe ogni elemento eventualmente anticipato a titolo di indennità di rischio, disagio o maneggio valori.

Art. 7 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies e relative misure e art. 13 Criteri generali per l'erogazione dell'indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies e per la determinazione della relativa misura

Indennità di servizio esterno:



L'indennità di servizio esterno è disciplinata dall'art. 56 quinquies del CCNL 21/05/2019 e compete al personale di Polizia locale che presta la propria attività lavorativa giornaliera in servizi esterni di vigilanza intesi come attività che si svolgono ordinariamente all'esterno per un importo massimo pari a € 10,00 al giorno .

L'art. 7 del CCDI ha stabilito che ai fini della corresponsione della relativa indennità, per servizio esterno si intende un'attività prestata all'esterno per una percentuale non inferiore al 60% della prestazione lavorativa giornaliera.

La misura dell'indennità di servizio esterno tenuto delle condizioni di svolgimento del servizio di polizia municipale del Comune di San Giovanni Valdarno è stata determinata in:

- € 2,00 al giorno per il personale che svolge servizio di vigilanza in modo continuativo e prevalente;
- € 1,00 al giorno per il personale che svolge servizio di vigilanza in modo continuativo e non prevalente;
- € 3,00 al giorno per il personale che svolge servizio di vigilanza esterna in turno serale comprendente l'orario notturno;

L'istituto avrà decorrenza dal 01/01/2019 e assorbe ogni emolumento eventualmente anticipato a titolo di indennità di rischio, disagio, maneggio valori.

Il comma 4 dell'art. 7 del CCDI prevede inoltre che dal 01/01/2019 non troverà più applicazione l'istituto della riduzione dell'orario a 35 ore settimanali di cui all'art. 22 del CCNL del 01/04/1999 attivato nell'Ente per il personale appartenente al corpo di polizia municipale.

Indennità di funzione:

L'art. 56 sexies CCNL 21/05/2018 disciplina in modo specifico l'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito per il solo personale della polizia locale fissando l'importo massimo della stessa in 3.000,00 annui lordi.

L'art. 13 del CCDI fissa la misura massima dell'indennità di funzione in € 1.500,00 annue lorde per dodici mensilità e dunque inferiore ad € 3.000,00 previsto quale limite massimo dall'art. 56 sexies comma 2 del CCNL del 21/05/2018 citato.

Con l'art. 13 del CCDI sono stati individuati i parametri che sono legati al grado ricoperto dal predetto personale e i valori dell'indennità.

I parametri sono riferiti al grado (vice comandante, ispettore e ufficiale di polizia giudiziaria) e alla Responsabilità connesse attribuite dal Dirigente con atto formale.

Art. 8 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1

In applicazione dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018 viene prevista un'indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità da parte del personale di categoria B e C e della D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area di posizione organizzativa.

L'articolo individua le fattispecie, i criteri di accesso all'incentivo, il procedimento per riconoscere il compenso e l'importo massimo erogabile.

L'indennità prevista dal CCDI può variare da € 500,00 ad € 2.000,00 ed è quindi in linea con l'art. 70 quinquies comma 1 che definisce l'importo massimo della stessa in € 3.000,00 lordi annui.

Art. 9 Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità di cui all'art. 24 comma 1 e Art. 10 Elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 comma 3 per il numero dei turni di reperibilità mensili



Ai sensi dell'art. 24 del CCNL del 21/05/2018 per le aree di pronto intervento individuate dall'ente può essere istituito il servizio di pronta reperibilità da remunerare con la somma di €10,33 per 12 ore al giorno. L'importo in questione si raddoppia nel caso la reperibilità cada in giorno festivo o di riposo settimanale.

Il comma 3 della norma prevede che ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese.

Il comma 4 consente di elevare, in sede di contrattazione integrativa, sia il limite di cui al comma 3 sia la misura dell'indennità fino ad un massimo di € 13,00.

Elevazione della misura dell'indennità

L'art. 9 del CCDI incrementa l'importo minimo di €10,33 di cui sopra, portandolo ad € 12,00 per dodici ore al giorno per il servizio di reperibilità prestato fino a 6 turni mensili ed € 13,00 per 12 ore al giorno dal 7° turno mensile in poi.

Elevazione del numero di turni di reperibilità mensili

Ai sensi dell'art. 24 comma 4 del CCNL 21/05/2018, l'art. 10 del CDI eleva a dodici (12) il limite di sei (6) volte al mese in cui un dipendente può essere messo in reperibilità.

Art. 11 Linee d'indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

Con l'articolo le parti prevedono che nel documento di valutazione dei rischi vadano ricompresi tutti i rischi compresi quelli legati allo stress lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.lgs. n. 81/2008

Art. 12 Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del 14/09/2000

L'articolo prevede che il limite massimo individuale annuo di 180 ore fissato dall'art. 14 comma 4 del CCNL del 01/04/1999, possa essere elevato fino a 250 ore solo per massimo due dipendenti addetti all'assistenza diretta degli organi istituzionali individuati dall'amministrazione in base alle proprie esigenze funzionali.

Art. 14 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.

La norma, ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. v) del CCNL del 21/05/2018, stabilisce che la quota da destinare al finanziamento della retribuzione di risultato delle P.O. sarà definita annualmente nel rispetto della vigente normativa contrattuale.

Viene stabilito il principio generale secondo cui la retribuzione di risultato deve essere correlata al sistema di valutazione e misurazione della performance organizzativa e individuale vigente nell'Ente e quantificata tenendo conto della valutazione assegnata ai titolari di P.O.

Art. 15 Banca delle ore

L'articolo prevede l'istituzione nell'anno 2020 della c.d. banca delle ore ai sensi dell'art. 38 bis comma 2 del CCNL del 14/09/2000.

L'istituto consente ai lavoratori di utilizzare le prestazioni di lavoro straordinario effettuate sia per ottenere i relativi compensi sia per avvalersi eventualmente sulla base di una propria autonoma valutazione di recuperi compensativi.

Si stabilisce che il limite massimo di ore che annualmente possono confluire nella banca delle ore è di n. 15. Tali ore possono essere utilizzate a recupero oppure essere chieste in pagamento. Nel caso in



cui il lavoratore opti per il recupero, le ore dovranno essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione; nel caso in cui il dipendente opti per la riscossione, ne dovrà chiedere il pagamento entro l'anno di maturazione.

Art. 16 Smart working (lavoro agile)

L'articolo prevede l'impegno dell'amministrazione ad adottare entro 3 anni misure organizzative per consentire in via sperimentale l'attivazione di forme di "smart working" con riferimento ad almeno 10% dei dipendenti garantendo che i dipendenti che se ne avvalgano non subiscano penalizzazioni.

Art. 17 Piano della formazione

L'articolo prevede l'attivazione della programmazione di un piano di formazione del personale in base ai fabbisogni formativi dello stesso. Il piano dovrà anche prevedere le risorse finanziarie, le attività oggetto delle formazioni e le modalità di accertamento delle accresciute capacità professionali.

Art. 18 Interpretazione ermeneutica

L'articolo disciplina la procedura per la risoluzione delle controversie che insorgano tra le parti in merito all'interpretazione del contratto.

Art. 19 Norma transitoria

L'articolo ribadisce la decorrenza del CCDI in oggetto dalla data della sua sottoscrizione, in sostituzione del precedente CCDI sottoscritto l'08/01/2007, salvo diverse decorrenze espressamente indicate nel contratto medesimo.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato. Tale punto sarà oggetto di compilazione in sede di relazione al contratto sull'utilizzo specifico delle risorse decentrate.

c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

Il nuovo CCDI comporta l'abrogazione espressa del precedente accordo integrativo normativo stipulato in data 08/01/2007.

Le clausole o singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetto dalla sottoscrizione del contratto.

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 individuale ed organizzativa

Si attesta la coerenza delle disposizioni contrattuali con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa.



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).

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’art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio)

Si attesta la coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa ai sensi dell’art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009.

A tal proposito si precisa che la progressione economica interna alla categoria in base alla disciplina definita nell’ipotesi di CCDI viene riconosciuta ai dipendenti in modo selettivo con procedura con la quale vengono premiati i dipendenti che realizzano la migliore prestazione lavorativa in quanto la selezione si attua in via preponderante sulla base della valutazione della performance individuale 55 punti su 100 di punteggio totale.

In ossequio ai criteri previsti dall’art. 16 del CCNL del 21/5/2018, la collocazione in graduatoria avviene secondo il punteggio riportato da ciascun dipendente sulla base dei seguenti parametri:

a) valutazione della performance individuale nel triennio di riferimento;

b) esperienza maturata nell’ambito professionale

c) competenza acquisite a certificate a seguito di processi formativi

e pertanto ai fini della selezione sono esclusi elementi automatici come l’anzianità di servizio.

Il sistema disciplinato nell’ipotesi di accordo garantisce che le progressioni siano riconosciute in modo selettivo e a una quota limitata di dipendenti.

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

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 21/05/2018.

Nel disciplinare i vari istituti, la delegazione trattante si è posta 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 un’importante leva per il raggiungimento degli obiettivi programmati dall’Amministrazione e finalizzati prioritariamente al mantenimento dal punto di vista qualitativo e quantitativo dei servizi offerti ai cittadini e in alcuni casi al potenziamento di alcuni servizi.

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

Nessuna

**PARTE II: LA 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 e pertanto non genera costi aggiuntivi rispetto al previgente contratto decentrato normativo.

In relazione a quanto prescrive la Circolare del Ministero dell'Economia e delle finanze n. 25 del 19/07/2012 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.

Pertanto la presente sezione che deve essere redatta al fine dell'individuazione e della quantificazione dei costi e dell'attestazione della compatibilità e della sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, risulta non pertinente all'ipotesi di contratto in oggetto.

Conclusioni

Alla luce di quanto sopra esposto, si chiede al Collegio dei Revisori dei conti di esprimere il parere di cui all'art. 8 del CCNL 21/05/2018 e all'art. 40 bis del D.lgs. 165/2001 s.m.i. e di valutare anche la coerenza delle parti ritenute non pertinenti. A tal fine si trasmette l'ipotesi di Contratto decentrato integrativo collettivo normativo del personale dipendente non dirigente.

San Giovanni Valdarno, 27/12/2019

Il Presidente della delegazione
trattante di parte pubblica
Segretario generale
Dott. ssa Antonella Romano

