

**Comune di Rimini**Dipartimento Risorse
Ufficio Sistemi IncentivantiPiazza Cavour, 27 - 47921 Rimini
tel. 0541/704961-704971 – 704949 - fax 0541/704963
www.comune.rimini.it
e-mail: sistemi.incentivanti@comune.rimini.it
c.f.-p.iva 00304260409

Rimini, 7 febbraio 2019

Collegio dei Revisori

e, p.c. Dirigente
Settore Ragioneria Generale
Dott. William Casanova

LORO SEDI

OGGETTO: Relazione illustrativa e tecnico finanziaria sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente.

Premessa

Con riferimento a quanto previsto dall'articolo 8 del CCNL 21 maggio 2018 e dall'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 in ordine al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge e la relativa certificazione degli oneri, si trasmette l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente.

In data 19 luglio 2012, con circolare n. 25 il MEF, dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria indicando, tra le fattispecie di contrattazione integrativa per cui valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo di revisione contabile ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., anche i contratti integrativi normativi.

Pertanto, sulla base di quanto previsto nella predetta circolare e seguendo gli schemi ad essa allegati, è stata redatta la presente relazione illustrativa a corredo dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente. Si evidenzia che le parti ritenute non pertinenti sono presenti con l'annotazione "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato".

Modulo 1 - Scheda 1.1**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione	7 febbraio 2019
Periodo temporale di vigenza	Dal 1° gennaio 2019 per il triennio 2019-2021 e comunque fino alla sottoscrizione di un nuovo CCDI normativo in materia
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: Segretario generale. Con D.G. del 5 giugno 2018, n. 157 è stato stabilito che in caso di assenza o impedimento del Segretario, il Dirigente competente in materia di Organizzazione e gestione del personale è incaricato alla firma in sostituzione del Segretario generale.</p> <p>Componente: Dirigente competente in materia di Organizzazione e gestione del personale</p> <p>Componente: Dirigente competente in materia di Servizi Educativi</p> <p>Componente: Dirigente Comandante della Polizia Municipale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, FP CISL, FPL UIL, CSA e relative RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> - la maggioranza dei componenti della RSU aziendale; - FP CGIL, FP CISL, FPL UIL <p>Risultava assente l'organizzazione sindacale CSA che pertanto non ha firmato l'accordo.</p>
Soggetti destinatari	Personale dipendente del Comune di Rimini
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Disciplina gli aspetti normativi delle materie che il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, demanda alla contrattazione decentrata integrativa. L'elenco delle materie oggetto di contrattazione è definito all'articolo 7 comma 4 del predetto CCNL 21 maggio 2018. In particolare la contrattazione decentrata disciplina:</p> <ul style="list-style-type: none"> - art. 1: principi generali; - art. 2: criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'articolo 68 comma 1 del CCNL 21/5/18 per l'applicazione degli istituti contrattuali di cui all'articolo 68 comma 2 del medesimo CCNL; - art. 3: criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; - art. 4: criteri per la definizione delle procedure per la progressione economica all'interno della categoria; - art. 5: criteri generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/5/2008); - art. 6: criteri generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità di servizio esterno per il personale appartenente al Corpo di Polizia Municipale (art. 56-quinquies CCNL 21/5/2018); - art. 7: fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e

corrispondere i compensi relativi a specifiche responsabilità;

- art. 8: fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a specifiche responsabilità per le figure professionali previste dal contratto;
- art. 9: criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge;
- art. 10: criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- art. 11: misura e limiti dell'indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018);
- art. 12: individuazione dell'arco temporale per l'equilibrata distribuzione dei turni e per l'effettuazione di turni notturni nel mese (art. 23 CCNL 21 maggio 2018);
- art. 13: linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- art. 14: elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 53 comma 2 CCNL 21 maggio 2018);
- art. 15: limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore (art. 38-bis CCNL 14 settembre 2000);
- art. 16: 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;
- art. 17: limiti per l'attuazione di orari multiperiodali (art. 25 CCNL 21 maggio 2018);
- art. 18: individuazione delle ragioni per l'elevazione dell'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie (articolo 22 comma 2 CCNL 21 maggio 2018);
- art. 19: limiti massimi individuali di lavoro straordinario per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali (art. 38 CCNL 14 settembre 2000);
- art. 20: riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi;
- art. 21: criteri generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità di funzione al personale del Corpo di Polizia Municipale (art. 56-sexies CCNL 21/5/2018);
- art. 22: integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'articolo 23 comma 8 del CCNL 21 maggio 2018 in materia di turni di lavoro notturni;
- art. 23: incentivi di produttività a favore dei messi notificatori;
- art. 24: disciplina dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti per i dipendenti a tempo parziale (art. 55 c. 11 CCNL 21/5/2018);
- art. 25: trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro (D.P.R. 70 dell'8 marzo 1999) e smart working-lavoro agile (L. 124 del 7 agosto 2015 e direttiva 3/2017);
- art. 26: rimborsi spese per consumi energetici e telefonici per i telelavoratori nonché eventuale trattamento accessorio per i lavoratori in telelavoro a domicilio (D.P.R. 70 dell'8 marzo 1999);
- art. 27: modalità di gestione delle eccedenze di personale art. 33

	<p>D.Lgs. 165/2001</p> <ul style="list-style-type: none"> - art. 28: casi, condizioni, criteri e modalità per determinare e corrispondere il trattamento accessorio della produttività ai lavoratori con contratto di somministrazione; - art. 29: disposizioni finali. <p>Relativamente agli articoli 6 e 21 le parti hanno stabilito che tali indennità verranno disciplinate in un apposito accordo integrativo del CCDI sottoscritto in data 7/2/2019. Le parti hanno anche rinviato ad un apposito accordo la disciplina riferita all'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 5 per il personale della P.M.</p>	
<p style="text-align: center;">Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p>	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Collegio dei Revisori)</p>
	<p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs 150/2009?</p> <p>E' stato adottato il piano della performance per l'anno 2011 (D.G. 127 del 12/4/2011), per gli anni 2012-2014 (D.G. 296 del 30/10/2012), per gli anni 2013-2015 (D.G. 198 del 6/8/2013), per gli anni 2014-2016 (D.G. 190 del 15/7/2014), per gli anni 2015-2017 (D.G. 120 del 31/3/2015 e successiva modifica D.G. 208 del 16/6/2015), per gli anni 2016- 2018 (D.G. 70 del 13 marzo 2016 e sue successive modifiche e integrazioni), per gli anni 2017-2019 (D.G. 84 del 28/3/2017), per gli anni 2018-2020 (D.G. 22 del 30/1/2018 e successive modifiche e integrazioni) e per gli anni 2019-2021 (D.G. del 15 gennaio 2019, n. 11 e sue successive modifiche ed integrazioni).</p>

		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2012-2014 (D.G. 265 del 2/10/2012). Con deliberazione di Giunta Comunale del 28 gennaio 2014 n. 13 è stato approvato il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016 costituente sezione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014-2016. Con deliberazione di Giunta Comunale del 29 gennaio 2015, n. 20 è stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017 costituente sezione del Piano Triennale della Corruzione 2015-2017. Con deliberazione di Giunta Comunale del 28 gennaio 2016, n. 37 è stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018 costituente sezione del Piano Triennale della Corruzione 2016-2018. Con deliberazione di Giunta Comunale del 31 gennaio 2017, n. 17 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017-2019. Con deliberazione di Giunta Comunale del 30 gennaio 2018, n. 21 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018-2020. Con deliberazione di Giunta Comunale del 31 gennaio 2019, n. 26 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2019-2021.</p> <p>Tale adempimento è stato reso obbligatorio anche per gli enti locali dall'articolo 10 del D.lgs. 33/2013. L'articolo 53 comma 1, lettera i), del D.Lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.Lgs. 150/2009</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p>L'articolo 53 comma 1, lettera i), del D.Lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.Lgs. 150/2009. Tale adempimento è stato recepito all'articolo 10 commi 6 e 8 del precitato D.Lgs. 33/2013. Relativamente agli adempimenti di cui al comma 6 si segnala che nel 2016, è stata organizzata una giornata finalizzata alla trasparenza con la cittadinanza (2/2/2016), in prosecuzione degli incontri già organizzati nel 2015 (21 aprile, 2 giugno, 27 novembre). Come indicato nel Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018-2020, non si è però registrato un significativo riscontro da parte della cittadinanza e le giornate hanno avuto una partecipazione non soddisfacente. Ciò ha portato alla valutazione di cercare di individuare forme diverse di informazione e coinvolgimento: sono stati potenziati tutti gli strumenti di comunicazione "social", la completezza e raggiungibilità delle informazioni sul sito e forme più mirate di coinvolgimento su temi specifici. Nel 2018 è stato attivato il "Laboratorio Aperto", progetto finanziato nell'ambito dell'Asse 6 del POR FESR 2014-20, che dovrà diventare un luogo di partecipazione e progettazione sociale innovativa. Il primo incontro si è tenuto in data 30/10/2018 ed ha trattato l'uso dei dati aperti in ambito culturale, promozione turistica e qualità della vita. In data 16/11/2018 si è realizzato un laboratorio (workshop) tematico relativo all'ambito culturale approfondendo il tema del riutilizzo dei dati aperti.</p> <p>Relativamente agli adempimenti di cui al comma 8 dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013 si comunica che i contenuti richiesti risultano inseriti nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" all'interno del sito istituzionale dell'ente e vengono costantemente aggiornati in relazione alle modifiche approvate dall'Amministrazione alla propria struttura organizzativa.</p> <p>Il D.Lgs. 33/2013 è stato modificato dal D.Lgs 97/2016 che ha eliminato l'obbligo di pubblicazione previsto alla lett. d) del comma 8 dell'art. 10.</p>
--	--	---

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Il Nucleo di valutazione ha validato la Relazione sulla performance dell'anno 2017 in data 22 maggio 2018 con atto acquisito a protocollo in data 22 maggio 2018 al n. 144937, successivamente integrato con atto in data 31 maggio 2018, acquisito a protocollo in data 1° giugno 2018 al n. 155382</p>
<p>Eventuali osservazioni</p> <p>Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è stato adeguato ai principi di cui ai Titoli II e III del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. con deliberazione di Giunta comunale del 28 dicembre 2010 n. 446 ed è stato da ultimo modificato con deliberazione di Giunta comunale del 15 gennaio 2019 n. 10.</p>		

II.2 - 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 con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone i contenuti.

- a) **illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, 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 trattata.**

In merito al contenuto del presente contratto, si precisa che, ai sensi dell'articolo 40, comma 3 bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, così come modificato dall'art. 11, comma 1 lettera c) , nn. da 1) a 3) del D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, la contrattazione integrativa "si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali...".

In data 21 maggio 2018 è stato siglato il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2016-2018 il quale ha riscritto la disciplina delle relazioni sindacali rispetto a quella definita dai precedenti CCNL ed in particolare, all'articolo 7, ha individuato soggetti e materie della contrattazione collettiva integrativa.

Pertanto l'ipotesi di contratto integrativo decentrato allegato alla presente 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.

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.

Articolo 1: Principi generali

L'articolo regola l'ambito di applicazione e la durata del contratto. In particolare il CCDI riguarda il periodo temporale dal 1° gennaio 2019 e, così come imposto dall'articolo 8 comma 1 del CCNL 21 maggio 2018, ha validità triennale e comunque rimane in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo

CCDI (ciò in conformità a quanto prevede l'articolo 8 comma 7 del CCNL 21 maggio 2018) o fino all'entrata in vigore di nuovi indirizzi contrattuali o di legge incompatibili con quanto disciplinato.

Il CCDI si applica a tutti i dipendenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato ed a tempo pieno o parziale, in servizio presso l'Ente, in comando o in distacco presso altro Ente per conto del Comune, in distacco sindacale, esclusi i dirigenti, nonché ai dipendenti assegnati ad imprese private o enti pubblici in base all'art. 23-bis comma 7 del D.Lgs. 165/2001.

L'Amministrazione provvede alla divulgazione del CCDI normativo, del CCDI di destinazione delle risorse decentrate e degli atti assunti a seguito di partecipazione sindacale, nelle forme più idonee, anche con la pubblicazione sulla rete intranet.

Articolo 2: criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'articolo 68 comma 1 del CCNL 21/5/18 per l'applicazione degli istituti contrattuali di cui all'articolo 68 comma 2 del medesimo CCNL

L'articolo prevede che annualmente l'amministrazione costituisce il fondo delle risorse decentrate, secondo la previsione dell'articolo 67 del CCNL 21 maggio 2018, nonché nel rispetto delle disposizioni legislative intervenute in materia, dei vincoli di bilancio e degli strumenti di programmazione economica/finanziaria. L'articolo precisa che le risorse decentrate sono destinate secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti attraverso la contrattazione integrativa sui criteri di ripartizione delle risorse. Pertanto vengono precisati gli istituti contrattuali finanziati con le risorse decentrate.

Articolo 3: criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Il sistema d'incentivazione è direttamente correlato ad effettivi incrementi della produttività ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi e dei prodotti, accertabile con l'utilizzo di adeguati metodi quantitativi, intesi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa, con riferimento sia alle attività ricorrenti che progettuali realizzate dall'ente nel suo complesso, dalla struttura operativa e dal gruppo di lavoro.

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 (performance individuale) attuata con la metodologia di valutazione adottata dall'Ente. L'incentivo al merito e alla produttività (premi correlati alla performance) dovrà essere improntato ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi. L'articolo definisce i requisiti di accesso al sistema incentivante sia con riferimento all'incentivo al merito e alla produttività riferito all'obiettivo di mantenimento/miglioramento della performance organizzativa generale dell'Ente, misurato attraverso l'indice di produzione effettiva (Ipe) o altri strumenti analoghi, sia con riferimento a specifici progetti di produttività.

L'articolo inoltre quantifica la maggiorazione della quota di incentivo riferito alla performance individuale da attribuire ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate stabilendo che debba essere pari al 30% del valore medio pro-capite di detta quota attribuita ai dipendenti ammessi al sistema premiante; inoltre stabilisce che tale maggiorazione non può essere attribuita ad un contingente di personale superiore al 2% dei dipendenti ammessi al sistema premiante, demandando alla metodologia di valutazione i criteri per stabilire le precedenze in casi di situazioni di parità di punteggio.

Inoltre definisce le modalità di calcolo del compenso e gli abbattimenti dei premi correlati alla performance nel caso di corresponsione di incentivi legati a specifici progetti o a incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge.

L'articolo infine regola l'utilizzo delle risorse derivanti dall'attuazione dell'articolo 43 della Legge 449/1997 rimandando allo specifico regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale del 18 marzo 2003, n. 136.

Articolo 4: criteri per la definizione delle procedure per la progressione economica all'interno della categoria

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

Inoltre si dà atto che in sede di contrattazione integrativa per la destinazione delle risorse decentrate si potranno prevedere due specifici stanziamenti al fine di formulare graduatorie distinte per il personale che concorre alla selezione per l'attribuzione dell'ultima posizione economica prevista nella propria categoria di appartenenza (art. 64 comma 3 ultimo periodo CCNL 21/5/2018) e per il restante personale che concorre ad una posizione economica non apicale.

Articolo 5: criteri generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/5/2018)

Questo istituto è previsto dall'articolo 70-bis del CCNL 21 maggio 2018; nel contratto integrativo vengono esemplificate le tipologie di attività disagiate ed esposte a rischi di tutti le strutture organizzative dell'Ente ad eccezione del Settore Polizia Municipale (per il quale la materia verrà trattata in uno specifico accordo), nonché le situazioni organizzative implicanti il maneggio valori. Viene altresì stabilito l'importo individuale dell'indennità e le eventuali deroghe previste a tale importo per specifiche attività, sempre nel rispetto dei limiti previsti dalla contrattazione nazionale.

Articolo 6: criteri generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità di servizio esterno per il personale appartenente al Corpo di Polizia Municipale (art. 56-quinquies CCNL 21/5/2018)

Come sopra evidenziato in tale articolo le parti stabiliscono che tale indennità verrà disciplinata in un successivo accordo integrativo del CCDI normativo oggetto della presente relazione.

Art. 7: fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a specifiche responsabilità

Questo istituto è previsto dall'articolo 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21 maggio 2018; nel contratto vengono individuate le fattispecie, i criteri di accesso al compenso, il processo per riconoscere l'incentivo e l'importo annuo massimo erogabile. Le parti in sede di ripartizione delle risorse decentrate possono ridefinire l'importo massimo nei limiti previsti dal CCNL.

Art. 8: fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a specifiche responsabilità per le figure professionali previste dal contratto

Questo istituto è previsto dall'articolo 70-quinquies, comma 2 del CCNL 21 maggio 2018; nel contratto vengono individuate le fattispecie, i criteri di accesso all'incentivo, il processo per riconoscere il compenso e l'importo annuo massimo erogabile.

Art. 9: criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge

Il contratto disciplina i compensi relativi alle finalità previste nell'articolo 68 comma 2 lettera g) del CCNL 21/5/2018, riferiti alle risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera c) del medesimo CCNL. Nello specifico si fa riferimento agli incentivi per le attività di progettazione e di pianificazione ai sensi degli abrogati articoli 92 e 93 del D.Lgs. 12 aprile 2006 n. 163, all'incentivo funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, ai compensi per le attività di recupero dell'evasione tributaria (D.Lgs. 15/12/1997 n. 446) e rappresentanza dell'Ente in sede di commissione tributaria (D.Lgs. 31/12/1992 n. 546, art. 15), ai compensi per l'avvocatura civica ai sensi dell'articolo 27 del CCNL 14 settembre 2000, ai compensi ISTAT per le rilevazioni riferite alle attività di censimento e alle indagini multiscopo, ai compensi riferiti alle prestazioni del personale della Polizia Locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 53-ter CCNL 21/5/18 e art. 22 comma 2-bis D.L. 50/2017), all'incentivo condono di cui alla L. 326/2003 e alla L.R. 23/2004, all'incentivo c.d. "anti evasione IMU-TARI" di cui all'art. 1 comma 1091 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, ecc. Per la disciplina dei compensi di cui al presente articolo, il CCDI rinvia agli specifici regolamenti adottati dall'ente. Nel presente articolo si stabilisce il limite individuale massimo dell'incentivo riferito alle specifiche attività e prestazioni erogabile, qualora non già definito negli appositi regolamenti, nonché l'eventuale esclusione di incentivi dagli abbattimenti.

Art. 10: criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

L'articolo dà atto che alla data di stipula del CCDI non sono state stanziare dall'ente risorse per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico e pertanto rimanda ad un successivo accordo la definizione dei criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo, qualora si rendessero disponibili risorse ad essi dedicate.

Art. 11: misura e limiti dell'indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

L'indennità di reperibilità è disciplinata dall'articolo 24 del CCNL 21/5/2018 e nell'articolo del CCDI viene stabilito di non avvalersi della deroga prevista al comma 4 del medesimo articolo 24, relativa all'innalzamento dell'importo spettante a titolo di indennità, nonché del limite mensile dei servizi di reperibilità.

Art. 12: individuazione dell'arco temporale per l'equilibrata distribuzione dei turni e per l'effettuazione dei turni notturni nel mese (art. 23 CCNL 21 maggio 2018)

L'indennità di turno è disciplinata dall'articolo 23 del CCNL 21/5/2018 e nell'articolo del CCDI viene stabilito di non elevare i limiti previsti ai commi 2 e 4 del medesimo articolo 23.

Art. 13: linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

L'articolo stabilisce che l'ente, avvalendosi degli organi e delle figure professionali preposte alla sicurezza negli ambienti di lavoro, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti e assume inoltre ogni utile iniziativa tesa a facilitare le attività di eventuali dipendenti disabili.

Art. 14: elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 53 comma 2 CCNL 21 maggio 2018)

Nell'articolo si dà atto che qualora si riscontri la necessità di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale rispetto al limite definito all'art. 53 comma 2 del CCNL 21/5/2018, si procederà con apposito accordo al manifestarsi dell'esigenza.

Art. 15: limite individuale annuo delle risorse che possono confluire nella banca delle ore (art. 38-bis CCNL 14 settembre 2000)

L'articolo stabilisce, ai sensi dell'articolo 38-bis comma 2 del CCNL 14/9/2000, il limite massimo delle ore che annualmente possono confluire nella Banca delle ore individuale. Viene inoltre precisato che per le ore di straordinario autorizzate che non confluono nella Banca delle ore si applica la disciplina generale dello straordinario di cui all'articolo 38 del CCNL 14/9/2000.

Art. 16: 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

Nell'articolo si dà atto che la disciplina della flessibilità oraria adottata presso l'ente tiene già conto del tema della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare e pertanto non vengono individuati ulteriori criteri per modificare la disciplina vigente.

Art. 17: limiti per l'attuazione di orari multiperiodali (art. 25 CCNL 21 maggio 2018)

Questo istituto è previsto dall'articolo 25 del CCNL 21/5/2018; nel contratto non viene attuata la deroga di cui all'articolo 7 comma 4 lettera q) del medesimo CCNL e pertanto il periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario rimane quello definito dalla contrattazione nazionale, ovvero 13 settimane.

Art. 18: individuazione delle ragioni per l'elevazione dell'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie (art. 22 comma 2 CCNL 21 maggio 2018)

Tale articolo definisce i casi in cui il limite temporale di sei mesi quale riferimento per il calcolo della media delle ore settimanali, il cui limite è definito in 48 ore ai sensi dell'art. 4, comma 4 del D.Lgs. n. 66 del 2003, può essere prolungato di ulteriori sei mesi.

Art. 19: limiti massimi individuali di lavoro straordinario per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali (art. 38 CCNL 14 settembre 2000)

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

Art. 20: riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi

In tale articolo si dichiara l'impegno dell'ente nel garantire l'innovazione tecnologica al fine di migliorare l'organizzazione dei servizi e la qualità del lavoro.

Art. 21: criteri generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità di funzione al personale del Corpo di Polizia Municipale (art. 56-sexies CCNL 21/5/2018)

Come sopra evidenziato in tale articolo le parti stabiliscono che questo istituto verrà disciplinato in un successivo accordo integrativo del ccdi normativo oggetto della presente relazione.

Art. 22: integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'articolo 23 comma 8 del CCNL 21 maggio 2018 in materia di turni di lavoro notturni

In tale articolo si dà atto che non si evidenziano ulteriori situazioni per escludere il personale dall'effettuazione dei turni rispetto a quelle previste dall'art. 23 c. 8 del CCNL 21/5/2018.

Art. 23: incentivi di produttività a favore dei messi notificatori

L'articolo, in applicazione dell'articolo 54 del CCNL 14/9/2000, prevede che una quota pari al 15% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria (Agenzia delle Entrate, Guardia di Finanza,..) sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori e ne disciplina l'erogazione al personale interessato.

Art. 24: disciplina dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti per i dipendenti a tempo parziale (art. 55 c. 11 CCNL 21/5/2018)

L'articolo definisce i criteri per l'erogazione dell'incentivo per la produttività e di tutte le altre voci di salario accessorio per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, rimandando ai criteri vigenti per il restante personale.

Art. 25: trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro (art. 1 CCNL 14/9/2000) e smart working-lavoro agile (L. 124 del 7 agosto 2015)

L'articolo definisce i criteri per l'erogazione dell'incentivo per la produttività e di tutte le altre voci di salario accessorio per i dipendenti con prestazione in telelavoro e in smart working – lavoro agile, rimandando ai criteri vigenti per il restante personale.

Art. 26: rimborsi spese per consumi energetici e telefonici per i telelavoratori nonché eventuale trattamento accessorio per i lavoratori in telelavoro a domicilio (art. 1 comma 7 CCNL 14/9/2000)

L'articolo stabilisce che i costi sostenuti dal dipendente per l'attività svolta in telelavoro presso il proprio domicilio sono a carico dello stesso.

Art. 27: modalità di gestione delle eccedenze di personale art. 33 D.Lgs. 165/2001 e art. 25 CCNL 14/9/2000

L'articolo dà atto dell'impegno dell'Amministrazione nella salvaguardia occupazionale dei dipendenti, nell'ambito delle modifiche gestionali delle attività che comportano riduzione della dotazione organica, precisando che a fronte di tali processi, la gestione delle eventuali eccedenze di personale si attua secondo le modalità stabilite dall'articolo 33 del D.Lgs. 165/2001 e che la gestione del personale in disponibilità è attuata in base alla disciplina dell'articolo 34 del D.Lgs. 165/2001.

Art. 28: casi, condizioni, criteri e modalità per determinare e corrispondere il trattamento accessorio della produttività ai lavoratori con contratto di somministrazione

L'articolo stabilisce che nell'ambito della definizione del corrispettivo per la prestazione lavorativa richiesta, a seguito di contratti di somministrazione stipulati ai sensi degli articoli 30 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2015, dovranno anche essere definite le eventuali forme di incentivazione ritenute opportune.

Art. 29: disposizioni finali

L'articolo ribadisce la decorrenza del CCDI in oggetto dal 1° gennaio 2019, in sostituzione del CCDI 9 agosto 2013 e sue successive modifiche ed integrazioni, precisando comunque l'impegno a riaprire la

contrattazione per disciplinare gli istituti non già contrattati nell'articolato del contratto decentrato in oggetto o per eventuali modifiche a quanto già in esso disciplinato.

Inoltre si stabilisce che ai sensi dell'art. 67 comma 4 del CCNL 21 maggio 2018, ove nel bilancio dell'Ente vi sia la capacità di spesa il fondo delle risorse decentrate variabili delle diverse annualità venga integrato nell'importo massimo consentito.

Infine, nelle more della stipula del CCDI di destinazione delle risorse decentrate dell'anno 2019, viene definito l'ammontare delle risorse da destinare provvisoriamente all'indennità condizioni di lavoro, in quanto trattasi di un'indennità introdotta ex novo dal CCNL 21/5/2018 e per la quale pertanto non vale l'ultrattività del CCDI di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2018 non essendo previste in tale CCDI risorse ad essa destinate.

Si attesta che l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, nonchè le disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009.

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 delle risorse decentrate.

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 l'eccezione delle discipline espressamente citate come ancora vigenti, il nuovo CCDI comporta l'abrogazione espressa del precedente accordo integrativo normativo stipulato in data 9 agosto 2013 e sue successive modifiche ed integrazioni.

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;

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 ed 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). Relativamente all'incentivo al merito e alla produttività, all'articolo 3 dell'ipotesi di CCDI in esame è specificato che dovrà essere improntato ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, quali principi fondamentali del D.Lgs. 150/2009 ed il riconoscimento dell'incentivo è subordinato al raggiungimento di un adeguato livello dei risultati conseguiti dalle strutture operative, nonché dall'ente nel suo complesso (performance organizzativa), così come rilevato dalla Relazione sulla performance.

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);

Si attesta la coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 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 sulla base di una selezione, attraverso 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.

In ossequio ai criteri previsti all'articolo 16 del CCNL 21/5/2018, la collocazione in graduatoria, avviene in funzione del punteggio riportato da ciascun dipendente sui seguenti parametri: a) valutazione della prestazione nel triennio di riferimento; b) esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento e pertanto, ai fini della selezione, sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

Tale sistema disciplinato nell'ipotesi di CCDI garantisce che le progressioni economiche siano riconosciute in modo selettivo e ad 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 21/5/2018.

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

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

Nessuna.

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 19/7/2012, si assevera che dall'ipotesi di CCDI allegata alla presente non derivano effetti economici in termini di costi del personale che trovino contabilizzazione all'esterno dei fondi per la contrattazione integrativa.

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 relativamente 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'articolo 8 del CCNL 21 maggio 2018 e all'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 e di valutare anche la coerenza delle parti ritenute non pertinenti. A tal fine si trasmette l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente e l'allegata dichiarazione a verbale sottoscritta dalle Organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL.

Cordiali saluti.

Il dirigente

dott. Alessandro Bellini
(documento firmato digitalmente)