

# COMUNE DI PELAGO

Contratto collettivo decentrato integrativo- art. 8 del CCNL 21.5.2018  
**ACCORDO** in merito all'utilizzo del fondo delle risorse decentrate  
 dell'anno 2019. - **Relazione illustrativa**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>Preintesa su ipotesi di accordo : 25.11.2019</b> <b>Accordo 13.12.2019</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2019</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b> Dott.ssa Francesca Guidotti -Vice Segretario comunale- Presidente Sig. Marco Gori – Responsabile della Polizia municipale Geom Alessandro Pratesi Responsabile Servizio assetto del territorio-componente <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b> CGIL-F.P. , CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali ,CISAL <b>Firmatarie preintesa: CGIL- F.P. ,UIL F.P., RSU dell'Ente</b> <b>Firmatarie contratto: CGIL F.P.,UIL F.P., RSU dell'Ente</b>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<b>Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2019.</b>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Nei termini contrattuali di 15 giorni dall'invio della richiesta di parere avvenuto il 25.11.2019 ai sensi dell'art. 8, comma 6, del CCNL 21/805/2018 non sono pervenute osservazioni da parte del Revisore dell'Ente  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Nessun rilievo.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <b>SI con deliberazione della giunta comunale n. 23 del 28.02.2019</b>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <b>il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) di cui il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI) costituisce una sezione ai sensi della legge 190/2012, è stato approvato con deliberazione della giunta comunale n. 12 del 31.1.2019</b>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Amministrazione non è obbligata ai sensi dell'art. 16 del Dlgs. 150/2009. E' stato adempiuto alle pubblicazioni di cui al comma 8 in base al Dlgs. 33/2013.</b>
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>L'Ente non ha istituito l'OIV non essendovi tenuto ai sensi dell'art. 16 del Dlgs. 150/2009 ed ha confermato la nomina del Nucleo di valutazione. La relazione sul piano della performance 2019 sarà redatta e quindi sottoposta a validazione da parte del Nucleo di valutazione entro il 30 giugno 2020 come previsto dal Sistema di valutazione della Performance approvato con deliberazione della giunta comunale n. 68 del 28.6.2011</b>	

Le direttive per la contrattazione dell'utilizzo delle risorse decentrate del fondo 2019 sono state emanate dalla giunta comunale con deliberazione n. 90 del 14.11.2019  
La Giunta comunale con deliberazione n. 103 del 12.12.2019 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo.

**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)**

A) illustrazione di quanto disposto dall' accordo :

- 1) Con deliberazione della Giunta comunale n. 87 del 31.10.2019 è stata autorizzata la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo sindacale avente ad oggetto il contratto collettivo decentrato integrativo territoriale 2019-2020 e successivamente in data 8.11.2019 è stato sottoscritto il CCDI territoriale 2019-2021 stipulato a livello di Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve di cui questo comune fa parte.

Pur tenendo conto che le nuove indennità previste nel CCDI sopra richiamato avranno decorrenza economica dal 01.01.2019, si evidenzia che la disciplina dell'istituto delle specifiche responsabilità previste dall'art 12 in applicazione all'art. 70 quinquies cooma 1 del CCNL 21.05.2018 non si concilia con quella del previgente CCDI del 25.07.2005 come adeguato ai sensi dell'art. 65 del Dlgs. 165/2001, con l'accordo sottoscritto in data 30.11.2011 in quanto vengono determinate nuove modalità sia per individuare le fattispecie che per il riconoscimento delle stesse, sia un sistema di pesatura per il calcolo dell'indennità non previsto nel previgente CCDI.

Pertanto essendo il nuovo contratto territoriale stato sottoscritto a fine anno quando le particolari responsabilità sono state svolte con criteri e modalità di cui al previgente contratto sopra citato le parti concordano, in via transitoria e limitatamente al corrente anno 2019, di corrispondere le indennità per le particolari responsabilità secondo la disciplina del previgente CCDI territoriale del 2005 come adeguato ai sensi dell'art. 65 del Dlgs. 165/2001, con l'accordo sottoscritto in data 30.11.2011.

Le parti concordano altresì che si applichi la disciplina del previgente CCDI del 2005 anche per l'indennità prevista dall'art. 10 lettera b) capoverso n. 4 del CCDI del 08.11.2019 relativa al personale addetto ai servizi cimiteriali con orari disagiati e con la responsabilità di apertura e chiusura di due o più cimiteri. Nel caso di specie sempre in via transitoria non si applicherà suddetta indennità in quanto è stata confermato anche per il corrente anno il progetto cimiteri approvato con Delibera della Giunta comunale n. 147 del 09.11.2004, un progetto apposito che prevede l'apertura e la chiusura dei cimiteri, attraverso il quale si remunera la maggiore attività lavorativa in termini di orario per detto servizio. Essendo ormai a fine anno ed essendo già stati erogati mensilmente al personale avente diritto i relativi compensi per il lavoro svolto non risulta possibile corrispondere la nuova indennità che troverà applicazione per l'anno 2020.

Le parti concordano inoltre che per l'indennità di funzione prevista dall'art. 27 del CCDI del 08.11.2019 siano erogate nell'anno 2019 le seguenti indennità:

- Punto c) dell'art. 27 sopra richiamato "Funzioni di Vice Responsabile con responsabilità di struttura organizzativa, preliminarmente istituita che comporta coordinamento di personale e responsabilità di area omogenea di materia":

- Assistente scelto – parametro 150,00

Punto e) eventuali specifici incarichi o posizioni di responsabilità, preliminarmente individuati per la gestione di procedimenti o progetti complessi e connotato da autonomia operativa e responsabilità personale – in questo caso il progetto specifico è il progetto viabilità"

- Assistente scelto – parametro 60,00

- Di stabilire che il valore del singolo punto in € .15,00

Inoltre le parti concordano:

- Di stabilire in € 5,00 l'indennità prevista all'art. 10 del CCDI del 08.11.2019 comma 1 lettera B primo capoverso – attività disagiata "autisti con orari di lavoro disagiati e relazione diretta con l'utenza per ogni giorno di effettivo servizio prestato nelle dette condizioni;

- Di stabilire in € 8,00 l'indennità prevista all'art. 10 del CCDI del 08.11.2019 comma 1 lettera B quinto capoverso "per personale tecnico e operaio comandato a svolgere interventi di emergenza al di fuori dell'orario di lavoro e di reperibilità, per ogni giornata nella quale è resa la prestazione straordinaria"

- Di stabilire in € 3,50 l'indennità prevista dall'art. 26 del CCDI del 08.11.2019 "indennità di servizio esterno "

2) Dato atto che il fondo risulta correttamente costituito come da allegato A "Costituzione" e consta di complessivi € 163.133,74 di cui € 122.849,98 di risorse stabili preso atto che l'importo per le progressioni orizzontali pregresse ammonta a €. 48.186,58=, l'importo per l'indennità di comparto ammonta a €. 16.851,51=, l'importo per l'indennità di turno ammonta a €. 10.200,00=, l'importo per l'indennità per attività esposte a rischio ammonta a €. 3.400,00=, l'importo per l'indennità di attività disagiate ammonta a €. 2000,00=, l'importo per l'indennità di condizioni di lavoro – maneggio valori ammonta a € 700,00, l'importo per l'indennità di servizio esterno ammonta ad € 5.000,00; l'importo da trasferire all'Unione per l'indennità di reperibilità del personale per la funzione associata della protezione civile ammonta a €. 1.590,00=, l'importo per il progetto cimiteri ammonta a €. 3.600,00=, l'importo dell'incentivo recupero ICI ammonta a €. 1.000,00=, l'importo dell'incentivo funzioni tecniche di € 9.052,44 è finanziato con il bilancio dell'Ente e pertanto resta disponibile per gli istituti della performance, delle particolari responsabilità, dell'indennità di funzione e delle progressioni orizzontali la somma di €. =61.553,21

3) Quindi le parti si dichiarano d'accordo a:

-- Destinare alla performance collettiva e individuale l'importo di €. 27.553,21=, in conformità a criteri e modalità previste dall'art. 5 e 6 dell'accordo CCDI sottoscritto in data 08.11.2019 al Piano della Performance 2019;

- Destinare alle particolari responsabilità, in relazione alla struttura organizzativa dell'Ente e in base agli incarichi conferiti dai Responsabili dei Servizi con propri provvedimenti di organizzazione per il corrente anno 2019 o comunque risultanti da atti formali dell'Ente, l'importo di €. 13.850,00= Nell'allegato C è specificato il dettaglio di tali indennità

- Destinare all'indennità di funzione prevista dall'art. 27 "indennità di funzione (art. 56 sexies del CCNL del 2018) la somma di € 3.150,00.

-Destinare all'attribuzione di progressioni orizzontali la somma di €.17.000,00 = secondo i criteri individuati all'art. 7 del CCDI del 08.11.2019 .

Allegati:

a) tabella costituzione del fondo, verifica rispetto art. 23 dlgs. 75/2017, importo unico consolidato 2017

b) tabella analitica di utilizzazione delle risorse del fondo.

c) descrizione della struttura organizzativa ai fini della individuazione delle specifiche responsabilità

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Performance organizzativa ed individuale (produttività)	€ 27.553,21
Progressioni economiche orizzontali pregresse (importo storicizzato periodo 2000/2009 e anni 2015, 2016 e 2017)	€ 48.186,58
Progetto servizio apertura e chiusura cimiteri comunali	€ 3.600,00
Indennità di turno	€ 10.200,00
Indennità attività disagiate	€ 2.000,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 13.850,00
Indennità di funzione polizia municipale	€ 3.150,00
Incentivi per il recupero dell' ICI	€ 1.000,00
Indennità di comparto	€ 16.851,51
Indennità di maneggio valori	€ 700,00
Indennità di servizio esterno	€ 5.000,00
Trasferimento all'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve per fondo reperibilità personale funzione associata protezione civile	€ 1.590,00
Progressioni orizzontali 2019	€ 17.000,00
Indennità attività esposte a rischio	€ 3.400,00
Incentivo per funzioni tecniche ai sensi del Codice degli appalti (importo figurativo in quanto finanziato con il Bilancio)	€ 9.052,44
<b>Totale</b>	<b>€ 163.133,74</b>

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto per la valutazione e la quantificazione della premialità del personale si applica il Sistema di Valutazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 68 del 28.6.2011 in conformità alle disposizioni del Dlgs. 150/2009, contenente: il sistema di valutazione della performance dell'Ente, dei responsabili dei servizi nominati dal Sindaco ex artt. 50 e 109 del T.U.E.L 267/2000 e pertanto titolari di posizione organizzativa che svolgono le funzioni di cui all'art. 108 del medesimo T.U.E.L, nonché il sistema permanente di valutazione di tutto il restante personale.

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

Per le progressioni economiche orizzontali, da effettuarsi nell'anno 2019 ai sensi dell'art. 16 del nuovo CCNL 21.05.2018 e secondo i criteri stabiliti all'art. 7 e 8 del CCDI del 08.11.2019 è prevista una spesa di €. 17.000,00= finanziata utilizzando le risorse stabili disponibili del fondo che ammontano nel loro complesso, dedotte la quota per l'indennità di comparto e la quota per le progressioni orizzontali pregresse, a €. 57.811,89 =.

L'attribuzione avverrà nei confronti di una quantità limitata di personale e in modo selettivo così come previsto ai sensi del sopra citato art. 16 del nuovo CCNL 21.05.2018 e dell'art.7 del CCDI 08.11.2019 che individua tale quantità, per ciascun anno e per ciascuna categoria in un numero di dipendenti non superiore al 50% dei dipendenti aventi titolo a partecipare alla selezione;

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività collegati all' istituzione di nuovi servizi e al miglioramento di quelli esistenti oltre al mantenimento del livello delle attività e dei prodotti standard per l'anno 2019, indicati e descritti nel piano della performance 2019 approvato con deliberazione della giunta comunale n. 23 del 28.02.2019, si attende un significativo incremento della produttività del personale dell'Ente che permetta di raggiungere gli obiettivi assegnati nonostante il ridotto numero di dipendenti. Si consideri che la dotazione organica dell'Ente al 15.11.2019, è costituita da n. 35 dipendenti determinando l'esistenza nell'Ente di un rapporto dipendenti/popolazione di 1/220\*. Tale consistenza risulta peraltro di fatto ulteriormente diminuita in quanto tra i 35 dipendenti sono presenti n. 4 dipendenti in par- time, (dei quali n. 3 al 50% e n. 1 all'83,33%), il che riduce di fatto il personale effettivamente in servizio a meno di 33 dipendenti.

\*Il rapporto medio nazionale dipendenti/popolazione nei comuni è di 1/156 (rapporto ANCI/IFEL " Il personale dei comuni 2016" elaborato in base ai dati del conto annuale forniti da ISTAT e MEF) .

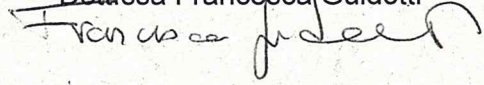
G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Il piano della performance 2019 è stato trasmesso al Nucleo di valutazione ed è pubblicato sul sito internet dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione performance, ai sensi del Dlgs. 33/2013.

Pelago, 13.12.2019

Il Responsabile del Servizio Affari Generali

Dott.ssa Francesca Guidotti

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Francesca Guidotti', written over a horizontal line.