



COMUNE DI BUTI
(Provincia di Pisa)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999 e dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2020. **Relazione illustrativa**

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 sottoscritta in data 10/12/2020
Periodo temporale di vigenza	ANNO 2020
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente - Segretario Comunale Componenti: Responsabile Servizio Economico-finanziario e Responsabile Servizio Tecnico-ambientale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP e RSU Firmatarie della preintesa (elenco sigle): RSU CGIL E CISL Comune di Buti
Soggetti destinatari	Personale non dirigente a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2020 (criteri e destinazione)
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti (Organo di controllo interno) Nel caso l'Organo di controllo interno (Revisore dei Conti) dovesse effettuare rilievi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi per la sottoscrizione definitiva.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009 Il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è adeguato rispetto ai principi di cui ai titoli II e III del D.Lgs. n. 150/2009 e risulta approvato con delibera di Giunta n. 106 del 29/12/2010 e successive modifiche. Nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con delibera di Giunta n. 54 del 15/06/2011 è definito il ciclo di gestione della Performance Organizzativa da valutare in rapporto al raggiungimento degli obiettivi di PEG.

	della retribuzione accessoria	<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>Il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è adeguato rispetto ai principi di cui ai titoli II e III del D.Lgs. n. 150/2009 e il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009 è stato approvato con delibera di Giunta n. 9 del 30/01/2020.</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'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013 è stato assolto mediante pubblicazione dei relativi dati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.</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>La Relazione sulla Performance è in fase di predisposizione. Per l'anno precedente è stata validata in data 12/09/2019.</p>
--	--------------------------------------	--

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 dal contratto integrativo

La presente Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ha validità per l'anno 2020 e si applica a tutto il personale del Comune di Buti con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, a tempo pieno o parziale, comandato o distaccato presso altri enti.

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo è suddiviso in 2 parti:

Titolo I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

Art. 2 - Ambito di applicazione

Art. 3 - Durata e revisione

Titolo II – RISORSE DECENTRATE

Art. 4 - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività - costituzione

Art. 5 - Strumenti, premialità, indennità - utilizzo

Art. 6 - Produttività miglioramento ed incremento dei servizi

Art. 7 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

Art. 8 - Progressioni orizzontali

Art. 9 - Indennità

Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2016/2018)

Art. 11 - Specifiche responsabilità

Art. 12 - Ulteriori specifiche responsabilità

Art. 13 - Indennità di funzione

Art. 14 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Art. 15 - Compensi previsti da disposizioni di legge

Art. 16 - Indennità di reperibilità

Art. 17 - Indennità di turno

Art. 18 - Lavoro straordinario

Art. 19 - Norme finali

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si impegnano per gli anni 2020 – 2021 a trovare criteri nella distribuzione delle risorse decentrate, al fine di garantire l'equità nell'assegnazione del salario accessorio nel caso di concorrenza ed attribuzione dei diversi incentivi previsti da disposizioni contrattuali e di legge.

Le risorse a disposizione per la contrattazione relative all'anno 2020 sono state quantificate con determinazione del Responsabile del Settore n. 2 "Economico - finanziario" n. 408 del 29/10/2020 e ammontano ad € 100.416,04.

Le risorse variabili sono state incrementate con deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 06/10/2020 ai sensi dell'art. 15 c. 2 del C.C.N.L. 1.4.1999 per un importo totale di € 6.416,10 ovvero per lo 0,88% del monte salari del 1997 e con le economie derivanti dal fondo degli straordinari 2019 quantificate in € 2.077,67, ai sensi dell'art. 14, comma 4 CCNL 1998-2001.

In aggiunta alle suddette somme sono previsti solo progetti e compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge:

– Incentivi per recupero evasione ICI (art. 4, comma 3 del CCNL 2000-2001; art. 3, comma 57 Legge 662/1996; art. 59, comma 1, lettera P del D.Lgs 446/1997);

– Incentivi quote per funzioni tecniche (D.Lgs 50/2016);

– “Progetto matrimoni civili” rientrante nelle sponsorizzazioni, accordi di collaborazioni, compensi istat ecc di cui all'art. 43 Legge 449/1997 e all'art. 15, comma 1, lettera D del CCNL 1998-2001.

Con la delibera citata la Giunta ha dato atto che le risorse destinate nell'anno 2020 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono pari Euro € 37.850,00 e che pertanto la suddetta somma non confluirà nel fondo unico consolidato di cui dell'art. 67 comma 1 del CCNL 2016/2018.

Per l'anno 2020 la Giunta non ha previsto la realizzazione di progetti specifici ma ha dato più importanza all'incentivazione degli obiettivi di produttività e qualità contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG) dell'anno 2020.

Le risorse sono determinate in conformità a quanto stabilito dalle disposizioni contrattuali e dai vincoli normativi. Vengono quindi definiti i criteri di utilizzo delle risorse finanziarie ai sensi e per le finalità di cui all'art. 68 del C.C.N.L. 2016-2018.

In particolare, gli istituti aventi carattere di continuità e stabilità trovano integrale copertura nell'ambito delle risorse c.d. “stabili” di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL 22/1/2004, che possono così essere in parte impiegate per finanziare istituti economici aventi le caratteristiche della variabilità ed eventualità (performance organizzativa ed individuale). In tal modo, viene garantita la sostenibilità e l'equilibrio del fondo anche per i prossimi esercizi finanziari.

La quota individuale di premio incentivante è attribuita per tutte le categorie secondo la procedura prevista dal Sistema Permanente di Valutazione, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 15 giugno 2011.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Per l'anno 2020 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) - produttività individuale	13.641,04
Art. 17, comma 2, lett. a) - produttività collettiva	500,00
Art. 17, comma 2, lett. b) - progressioni economiche orizzontali storiche	48.900,00
Nuove progressioni economiche	2.660,00
Art. 17, comma 2, lett. d) - Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo e lett. e) – indennità di disagio	4.815,00
Art. 17, comma 2, lett. i e f) - indennità per specifiche responsabilità	3.400,00
Art. 17, comma 2, lett. g) - compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, ICI, ISTAT, ecc.)	17.000,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 - indennità di comparto	9.500,00
Totale (arrotondato +/- all'euro)	100.416,04

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 2016/2018

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 verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale ricompreso all'interno del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della Giunta n. 106 del 29/12/2010 e successive modifiche, nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta n. 54 del 15/06/2011.

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

Nell'anno 2020 saranno effettuate progressioni economiche orizzontali con decorrenza 01/07/2020 per un numero limitato dei dipendenti non superiore al 50% per ogni categoria, tenendo conto delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio 2017, 2018, 2019. In caso di parità di punteggio si tiene conto dell'anzianità nella categoria di appartenenza e in caso di ulteriore parità dell'anzianità di servizio.

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 degli obiettivi strategici individuati dalla Giunta comunale nell'ambito del Piano della Performance – Piano Dettagliato degli Obiettivi 2020 (PDO), nonché di specifici obiettivi di produttività del personale, ci si attende un concreto e verificabile incremento della produttività individuale.

Buti, 10/12/2020



IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Fulvio Spatarella