



COMUNE DI SALAPARUTA

Libero Consorzio Comunale di Trapani

Prot. n. 11542 del 24.11.2021

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICA FINANZIARIA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO- PARTE NORMATIVA 2021/2023

PREINTESA SIGLATA IN DATA 23.11.2021

PARTE I – INDICAZIONI GENERALI

La presente relazione ha per oggetto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa del Comune di Salaparuta triennio 2021/2023, il quale si inserisce nel contesto normativo che trae origine dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i e nel contesto contrattuale del Contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali sottoscritto in data 21 maggio 2018. In particolare illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del Contratto utilizzando la modulistica allegata alla circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato , n.25 del 19.07.2012; illustra inoltre l'articolato del contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; contiene la descrizione degli strumenti premiali ed i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate.

Il presente accordo rappresenta un “ Contratto integrativo normativo” che definisce la cornice di regole generali da concordare in sede integrativa; non contiene invece la destinazione e le modalità di utilizzo delle risorse economiche, che invece costituisce oggetto di apposito accordo annuale. In particolare l'accordo rappresenta l'aggiornamento del precedente contratto parte normativa.

Il dlgs 150/2009 ha ridefinito gli ambiti ed i limiti della contrattazione collettiva nazionale e di quella integrativa. In particolare ha previsto che la contrattazione integrativa deve essere finalizzata ad erogare compensi incentivanti su base meritocratica e selettiva in relazione al raggiungimento della performance da intendersi sia come performance organizzativa che individuale. In modo particolare il Dlgs 150/2009 ha stabilito che:

È necessario rispettare il principio di corrispettività di cui all'art.7 comma 5 del Dlgs 165/2001 per cui è fatto divieto di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano a prestazioni effettivamente rese;

La contrattazione collettiva decentrata integrativa è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45 comma 3 del dlgs 165/2001.

Pertanto richiamati:

l'art. 40 c.3-sexies del D.Lgs. 165/2001 il quale prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa da sottoporre alla certificazione degli organi di controllo;

la Circolare n. 25 del 19/07/2012 prot n. 64981 del MEF in merito agli Schemi di Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi;

il punto 1.3 dell'Allegato alla Circolare citata che definisce le tipologie di atti di contrattazione integrativa interessati agli schemi, stabilendo che rientrano tutti gli atti denominati nei modi più vari che interessano l'utilizzo delle risorse del Fondo;

Si da atto che:

in data 23.11.2021 la delegazione trattante parte datoriale e la parte sindacale, hanno siglato un nuovo testo condiviso di contratto collettivo decentrato integrativo – parte normativa, in totale sostituzione del precedente accordo , a valere per il triennio 2021/2023 e comunque fino a sottoscrizione di nuovo accordo

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 del 23.11.2021 Contratto del 16.12.2021 |
| Periodo temporale di vigenza | | Anno 2021/2023 |
| Composizione della delegazione trattante | | <p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Segretario Comunale Dott.ssa Sandra Sala Componenti : Responsabile Settore Servizi Istituzionali e Socio Culturali, Anna Marrone , Responsabile Ufficio Tecnico, Architetto Giuseppe Neri, Responsabile Settore Finanziario, Dott.ssa Russo Francesca Valentina. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA regioni ed autonomie locali RSU Firmatarie della preintesa: CSA regioni ed autonomie locali-UIL/FPL;CISL/FP; CGIL RSU(Scalisi, Maltese) Parte Pubblica Presidente Segretario Comunale Dott.ssa Sandra Sala Responsabile Settore Servizi Istituzionali e Socio Culturali, Anna Marrone , Responsabile Ufficio Tecnico, Architetto Giuseppe Neri</p> <p>Firmatarie del contratto: Parte Pubblica Presidente Segretario Comunale Dott.ssa Sandra Sala Componenti : Responsabile Settore Servizi Istituzionali e Socio Culturali, Anna Marrone , Responsabile Ufficio Tecnico, Architetto Giuseppe Neri Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL-FP, UIL-FPL, CSA regioni ed autonomie locali RSU – Scalisi Giuseppa- Maltese Elisabetta</p> |
| Soggetti destinatari | | Personale non dirigente |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | | i criteri generali per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività |
| 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. | E' stata acquisita la certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Revisore Unico) Parere favorevole n.27 del 06.12.2021 |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la | È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione 2021/2023 approvato in data adottato con delibera di G.M. n.94 del 15.10.2021 |

| | |
|---|--|
| sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il programma è stato inserito nell'apposita sezione del Piano di prevenzione della corruzione approvato con delibera di G.M n. 23 del 12.03.2021 |
| | È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 ¹ ? Sì per quanto di competenza. |
| | La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? L'OIV/Nucleo di valutazione ha validato la relazione / verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PDP-PDO-PEG) |

Parte II • 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 -altreinformazioni utili)

Illustrazione di quanto disposto dal contratto collettivo decentrato integrativo: parte normativa

In data 22 maggio 2018, ottenuta la certificazione della Corte dei Conti, è entrato in vigore il contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali triennio 2016-2018.

La contrattazione collettiva, con il decreto 75 del 2017, ritorna ad assumere una valenza centrale nei rapporti di lavoro del pubblico impiego, alla quale, diversamente dalla novella introdotta con la legge 15 del 2009, viene riassegnata la regolazione del rapporto di lavoro pubblico.

Il contratto collettivo introduce elementi di semplificazione nella gestione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa, al fine di consentire un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale e la graduale convergenza dei trattamenti accessori anche mediante la differenziata distribuzione.

Il presente contratto, si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato:

- Art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016;
- CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018;
- D. Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, e successive modifiche e integrazioni;
- Le disposizioni dei precedenti CCNL che continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018 o non disapplicate.

In esso, le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal d.lgs. n. 150/2009, e successive modifiche ed integrazioni, (da ultimo con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74) ed in particolare, delle norme che dettano i criteri di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

Ai sensi dell'art 40 comma 1 del Dlgs 165/2001 la contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali. Sono in particolare escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali.

Inoltre l'art 40 comma 3 bis prevede che le pubbliche amministrazioni attivano livelli autonomi di contrattazione collettiva integrativa nel rispetto di questi principi:

- Non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano a prestazioni effettivamente rese;
- Rispetto dei vincoli derivanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale;
- Assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici;
- Rispetto dei vincoli e limiti dei contratti nazionali.

Pertanto il Contratto Integrativo prevede una contrattazione del Comune di Salaparuta, adeguata al sistema di relazioni sindacali introdotto dal Dlgs 150/2009 e s.m.i, nonché ai criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione della qualità della performance individuale.

Il modulo ripercorre ogni articolo del Contratto proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale ed illustrandone i contenuti.

Il contratto si compone di 50 articoli:

Articolo 1

Viene individuato il quadro normativo e contrattuale all'interno del quale si inserisce il contratto collettivo decentrato oggetto della presente relazione.

Articolo 2

Si prevede che il contenuto del contratto viene applicato a tutti i lavoratori con espressa esclusione dei Dirigenti; si definisce la durata di applicazione del contratto.

Articolo 3

Si definiscono durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto. Si ribadisce che la costituzione del fondo delle risorse decentrate avviene annualmente e con cadenza annuale vengono determinati i criteri e i principi generali in merito all'utilizzo delle risorse economiche determinate per l'anno oggetto di contrattazione.

Articolo 4

Vengono definiti obiettivi e strumenti del sistema delle relazioni sindacali che vengono improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Articolo 5

Individua i soggetti della contrattazione integrativa e ribadisce che la contrattazione integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 CCDI tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale, quest'ultima individuata dalla giunta comunale.

Articolo 6.

Richiama le materie oggetto della contrattazione decentrata.

Articolo 7

Disciplina tempi e procedure della Contrattazione collettiva integrativa nonché il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri che vengono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/200.

Articolo 8

Prevede le clausole di raffreddamento e disciplina gli atti unilaterali.

Articolo 9

Prevede e disciplina le procedure e gli eventuali accordi di interpretazione autentica.

Articolo 10

Disciplina l'esercizio del diritto di assemblea contemperando il diritto di partecipazione con la necessità che venga garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste in caso di sciopero.

Articolo 11

Disciplina il diritto di affissione all'interno dell'amministrazione che destina a tal fine appositi spazi,

da parte dei componenti delle RSU, dei dirigenti sindacali, delle rappresentanze aziendali, delle organizzazioni sindacali di categoria.

Articolo 12

Prevede l'istituzione dell'area delle posizioni organizzative con riguardo alle posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Articolo 13

Disciplina il conferimento e la revoca degli incarichi di posizioni organizzative. Il conferimento avviene con atto motivato del sindaco tenendo conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

Articolo 14

Disciplina il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative che è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

Articolo 15

Disciplina le modalità per la graduazione dell'indennità di posizione i cui criteri sono oggetto di confronto sindacale nonché i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato oggetto di contrattazione.

Articolo 16

Disciplina l'orario di lavoro in modo funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. La durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario. Inoltre al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti, le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'Ente, nel rispetto della disciplina in materia di relazioni sindacali, tenendo conto dei seguenti criteri:

- a) ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- b) miglioramento della qualità delle prestazioni;
- c) ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- d) miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.

Si prevede la possibilità di fare ricorso all'orario flessibile, all'orario multiperiodale e alle turnazioni.

Articolo 17

Prevede la possibilità di ricorrere alle prestazioni di lavoro straordinario che sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali. Lo straordinario è espressamente autorizzato dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente.

Articolo 18

Disciplina l'istituto della turnazione.

Articolo 19

Disciplina l'istituto della reperibilità.

Articolo 20

Disciplina l'orario multiperiodale prevedendo il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto.

La programmazione è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

Articolo 21

Prevede il diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto.

Articoli 22

Viene disciplinato l'istituto dell'orario flessibile al fine di far conseguire al personale una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Articolo 23

È istituita la banca delle ore del Comune di Salaparuta con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di n. 50 ore annue

Articoli 24-25- 26

In questi articoli, vengono disciplinati gli istituti delle ferie, dei riposi solidali e dei permessi.

Articoli 27- 28

Viene disciplinato l'istituto del congedo per le donne vittime di violenza. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n.80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Viene altresì prevista la regolamentazione sulle unioni civili.

Articolo 29

L'articolo attiene alla formazione del personale. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni. Le attività di formazione sono rivolte in particolare a:

- Valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- Assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- Garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- Favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- Incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento

organizzativo.

Articoli 30- 31

Attengono al trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione e al rapporto di lavoro a tempo parziale. In particolare, il numero dei rapporti

a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.

Articoli 32- 33-34- 35

Gli articoli prevedono disposizioni sul personale della polizia locale. In particolare vengono disciplinate le prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato, l'utilizzo dei proventi delle violazioni al codice della strada, criteri e valori delle indennità per servizi esterni e per l'indennità di funzione. L'importo per l'indennità per servizi esterni varia da 1 euro a 10 euro. Essa è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

L'indennità di funzione è prevista per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'ammontare della stessa, è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

Articolo 36

Prevede e disciplina la procedura per la determinazione concordata della sanzione disciplinare. L'autorità disciplinare del Comune di Salaparuta ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

Articoli 37-38

Disciplinano le componenti di costituzione e gli elementi di utilizzo del fondo delle risorse decentrate. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: premi correlati alla performance individuale (30% di parte variabile); indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18; indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000; compensi per specifiche responsabilità; indennità di funzione; compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 16 - 18; compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 16 - 18, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000; compensi al personale delle case da gioco; progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

Articolo 39

Prevede i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa.

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e delle performance sono ripartite annualmente dall'Amministrazione previo accordo con le parti sindacali, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi.

Articoli 40 e 41

Vengono disciplinati i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e le prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. Si prevede altresì la differenziazione del premio individuale. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), del contratto 2016/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi, in applicazione dell'art. 69 del CCNL del 21.05.2018

Articolo 42

Si prevedono i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche. Le progressioni economiche avvengono nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del d.lgs. n. 150/2009. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del contratto 2016/2018.

Articolo 43

Si prevedono i criteri per l'erogazione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro. L'Ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

Articolo 44

Definisce i criteri per l'erogazione dell'Indennità per specifiche responsabilità. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta una indennità. L'atto di conferimento di incarico di specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.

Articolo 45

Vengono disciplinati i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva.

Articolo 46

Prevede il welfare integrativo. Le risorse destinate al welfare integrativo riguardano le seguenti finalità per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti e loro familiari a carico: iniziative di sostegno al reddito della famiglia; supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli; contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale; anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili; polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale; altre finalità

assistenziali per il personale della polizia municipale.

Articoli 47- 48

Disciplinano lo Smart working e telelavoro.

Lo smart working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.

Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.

Articolo 49

L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, oltre a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

Articolo 50

L'accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del contratto, salvo diversa decorrenza indicata all'interno di specifici articoli.

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Omesso in quanto trattasi di relazione alla parte normativa del CCDI da applicarsi alle risorse che dovranno essere specificatamente quantificate di anno in anno.

Effetti abrogativi impliciti

Il contratto collettivo decentrato integrativo- parte normativa, oggetto della presente relazione, sostituisce interamente il precedente contratto siglato per gli anni 2016/2018, che si ritiene pertanto non più valido.

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 il contratto prevede che le risorse oggetto dello stesso, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti dell'Amministrazione. I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi economici.

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

Il CCDI, oggetto della relazione, prevede che l'istituto della progressione economica orizzontale si applichi nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

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

La sottoscrizione del contratto consente innanzitutto il riconoscimento di compensi per trattamenti economici accessori direttamente correlati allo svolgimento di particolari ruoli, mansioni e funzioni;

consente inoltre di correlare particolari compensi al raggiungimento di obiettivi di gruppo o individuali di volta in volta definiti dall'Amministrazione nei propri strumenti di programmazione andando in tal modo a differenziare la retribuzione accessoria dei dipendenti in funzione di tre parametri:- ruoli, mansioni e funzioni svolte; - diversa importanza degli obiettivi assegnati;- valutazione dei risultati conseguiti.

PARTE III· RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA ai sensi dell'art. 40 comma 3- sexies del Dlgs n.165/2001 e della Circolare della Ragioneria dello Stato n.25 del 19.07.2012.

Il presente accordo costituisce un contratto integrativo normativo che definisce la cornice di regole generali concordate in sede integrativa; non contiene invece la programmazione delle risorse, che invece è oggetto di accordo annuale. Avendo contenuto esclusivamente normativo, il presente accordo non ha effetti economici diretti sui costi del personale e pertanto la relazione Tecnico- finanziaria non viene compilata.

In relazione a quanto prescrive la circolare della Ragioneria dello Stato n.25 del 19.7.2012, si assevera che l'accordo non regola istituti i cui effetti economici , in termini di costi del personale, trovano contabilizzazione e proposta di certificazione all'esterno dei Fondi per la contrattazione decentrata omessa, in quanto viene presentata in sede di applicazione della parte normativa del CCDI alle risorse finanziarie quantificate di anno in anno per il riconoscimento del salario accessorio.

Salaparuta, 24.11.2021

**Il Presidente della delegazione Trattante di parte Pubblica
(Segretario Comunale dott.ssa Sandra Sala)**

