

COMUNE DI PELAGO

Contratto collettivo decentrato integrativo- art. 8 del CCNL 21.5.2018
PREINTESA ACCORDO in merito all'utilizzo del fondo 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 su ipotesi di accordo : 18.11.2020
Periodo temporale di vigenza		Anno 2020
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott.ssa Francesca Guidotti -Vice Segretario comunale- Presidente Sig.ra Patrizia Masi – Responsabile del Servizio Finanziario Geom Alessandro Pratesi Responsabile Servizio edilizia e ambiente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-F.P. , CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali ,CISAL Firmatarie preintesa: CGIL- F.P. ,UIL F.P., RSU dell’Ente Firmatarie contratto: CGIL F.P.,UIL F.P., RSU dell’Ente
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate dell’anno 2020.
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.	È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno? La richiesta è stata inviata in data
		Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009 SI con deliberazione della giunta comunale n. 10 del 30.01.2020
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? 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.3 del 16.01.2020
	È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del d.lgs. 150/2009? 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.	
	La Relazione della Performance è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? L’Ente non ha istituito l’OIV non essendovi tenuto ai sensi dell’art. 16 del Dlgs. 150/2009 ed è stato nominato un Nucleo di valutazione a livello di unione di Comuni Valdarno e Valdisieve. La relazione sul piano della performance 2020 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	

Le direttive per la contrattazione dell'utilizzo delle risorse decentrate del fondo 2019 sono state emanate dalla giunta comunale con deliberazione n. 106 del 05.11.2020

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 :

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.

Per le indennità di condizioni di lavoro previste dall'art. 10 del CCDI (art. 70 bis del CCNL del 2018) è stato concordato quanto segue:

- stabilire in € 5,00 l'indennità prevista al comma 1 lettera b) primo capoverso – attività disagiata “autitisti con orari di lavoro disagiati e relazione diretta con l'utenza”;
- stabilire in € 5,00 l'indennità prevista al comma 1 lettera b) quarto capoverso “per personale addetto ai servizi cimiteriali con orari disagiati e con la responsabilità di apertura e di chiusura di due o più cimiteri”;
- stabilire in € 8,00 l'indennità prevista al comma 1 lettera b) quinto capoverso per il personale tecnico e operaio comandato a svolgere interventi di emergenza, al di fuori dell'orario di lavoro e di reperibilità,

2) Per l'indennità prevista dall'art.10 del CCDI (art. 70-bis del CCNL del 2018) al comma 1 lettera c) maneggio valori per agenti contabili per l'effettivo espletamento del servizio cassa è stato concordato :

- € 1,00 da corrispondere al personale dell' ufficio anagrafe e stato civile;
- € 1,40 da corrispondere al personale dell' ufficio economato

3) Per le indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 12 del CCDI (art. 70 quinquies comma 1 CCNL 2018) è stato concordato che l'importo del singolo punto previsto al comma 5 sia di € 30,00, dando atto che all'interno dell'Ente sono individuate le seguenti fattispecie per il riconoscimento delle specifiche responsabilità :

- Responsabilità organizzativa – parametro (punteggio massimo) 100,00
- Responsabilità gestionale – parametro (punteggio massimo) 40,00

4) L' indennità di servizio esterno ex art. 26 del CCDI (art. 56 quinquies del CCNL del 2018) è stabilita in € 5,50;

5) Per l'indennità di funzione prevista dall'art. 27 del CCDI (art. 56 sexies del CCNL del 2018) siano erogate nell'anno 2020 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

- dato atto che il fondo risulta correttamente costituito come da allegato A "Costituzione" in complessivi € 177.324,88 di cui € 124.607,58 risorse stabili e l'importo per le progressioni orizzontali pregresse ammonta a €. 46.572,66= e l'importo per l'indennità di comparto ammonta a €. 15.442,38, le parti concordano di destinare le somme rimanenti agli istituti sopra descritti così come di seguito riportato:

- Indennità di turno ammonta €. 8.750,92=,
- Indennità di reperibilità € 180,00=
- Importo per attività disagiate €. 1.000,00=
- Indennità esposte a rischi €. 2.800,00=
- Indennità di maneggio valori € 1.000,00,
- Indennità per apertura e chiusura cimiteri € 1.000,00=
- Indennità di maggiorazione per lavoro in giorno di riposo settimanale (art.24, comma 1, CCNL 14/09/2000) a €. 1.800,00=,
- Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 2018) - € 5.500,00
- Indennità da trasferire all'Unione per la i reperibilità del personale per la funzione associata della protezione civile ammonta € 1.503,10
- Incentivo recupero ICI ammonta a €. 1.000,00=,
- Incentivo funzioni tecniche di € 7.603,22,
- Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge – recupero evasione fiscale art. 1 comma 1091 legge 145/2018 è di € 21.997,60

-- Alla performance collettiva e individuale l'importo di €. 27.500,00=, 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 2020;

- Alle particolari responsabilità, n 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 2020 o comunque risultanti da atti formali dell'Ente, l'importo di €. 15.050,00= Nell'allegato C è specificato il dettaglio di tali indennità

- All'indennità di funzione prevista dall'art. 27 "indennità di funzione (art. 56 sexies del CCNL del 2018) la somma di € 2.925,00.

- All'attribuzione di progressioni orizzontali la somma di €.15.700,00 = 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:

Descrizione	Importo
Performance organizzativa ed individuale (produttività)	€ 27.500,00
Progressioni economiche orizzontali pregresse (importo storizzato periodo 2000/2009 e anni 2015, 2016 e 2017)	€ 46.572,66
Indennità apertura e chiusura cimiteri comunali	€ 1.000,00
Indennità di turno	€ 8.750,92
Indennità attività disagiate	€ 1.000,00
Indennità attività esposte a rischio	€ 2.800,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 15.050,00
Indennità di funzione polizia municipale	€ 2.925,00
Incentivi per il recupero dell' ICI	€ 1.000,00
Indennità di comparto	€ 16.851,51
Indennità di maneggio valori	€ 1.000,00
Indennità di servizio esterno	€ 5.500,00
Indennità di pronta disponibilità	€ 180,00
Maggiorazione per lavoro in giorno di riposo settimanale	€ 1.800,00
Trasferimento all'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve per fondo reperibilità personale funzione associata protezione civile	€ 1.503,10
Progressioni orizzontali 2019	€ 15.700,00
Incentivo per funzioni tecniche ai sensi del Codice degli appalti (importo figurativo in quanto finanziato con il Bilancio)	€ 7.603,22
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge – recupero evasione fiscale	€ 21.997,60
Totale	€ 177.324,88

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 2020 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 €. 15.700,00= 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 €. 62.592,54 =.

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 2020, indicati e descritti nel piano della performance 2020 approvato con deliberazione della giunta comunale n. 10 del 30.01.2020, 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 29.01.2020, è costituita da n. 32 dipendenti determinando l'esistenza nell'Ente di un rapporto dipendenti/popolazione di 1/241*. Tale consistenza risulta peraltro di fatto ulteriormente diminuita in quanto tra i 32 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 31 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 2020 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, 19.11.2020

Il Responsabile del Servizio Affari Generali
F. to Dott.ssa Francesca Guidotti