PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Data di sottoscrizione		**ipotesi di accordo 23.12.2020** (data sottoscrizione Pre-Intesa) **30.12.2020** (data sottoscrizione Definitivo)
Periodo temporale di vigenza		Anno 2020 Parte Economica -
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica : Presidente della delegazione trattante: Segretario Comunale–Dott. Andrea Martelli Componenti della delegazione trattante: Rag. Beatrice Rossi – Responsabile Area Amministrativa Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL F, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL, RSU
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) disciplina istituti rimessi alla contrattazione decentrata integrativa - parte economica 2020 b) Utilizzo risorse decentrate - anno 2020
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale	**Intervento dell'Organo di controllo interno.** **Allegazione della Certificazione**	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno Sì, in data 23 dicembre 2020.
		L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della	Il Comune di Montecatini Val di Cecina ha approvato il Piano Triennale della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, con delibera n. 123 del 19/11/2012.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì è stato adottato nell'ambito del PTPCT (Piano
		Il Comune di Montecatini Val di Cecina ha assolto agli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/2013.
		La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 in data 18/11/2012, allegato alla delibera n. 123 del 19/11/2012.
Eventuali osservazioni		

I.1 - 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

Il Contratto Integrativo di riferimento ha ad oggetto le materie di cui all'art. 7del CCNL 21.05.2018 di interesse per questo Ente, ed in particolare:

1. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla Performance (art. 7 comma 4 lett. b CCNL 21.05.2018;
2. Criteri per la definizione delle progressioni Economiche (art. 7 comma 4 lett. c) CCNL 21.05.2018);
3. Individuazione delle misure e criteri generali di attribuzione per le indennità contrattuali (art. 7, comma 4 lettere d) e) f) w) CCNL 21.05.2018, ed in particolare:
   - Indennità condizioni di lavoro art. 70 bis CCNL 21.05.2018 (maneggio valori, attività disagiate ed esposte a rischi);
   - Indennità servizio esterno art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018;
   - Indennità specifiche responsabilità art. 70 quinquies
   - Indennità art. 56 sexies CCNL 21.05.2018
4. Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7 comma 4 lett. g) CCNL 21.05.2018;
5. Disposizioni correlate all'orario di lavoro (art. 7 comma 4 lett. 1) k) l) n) o) p) q) r) s) z) del CCNL 21.05.2018, in particolare per:
   - Reperibilità;
   - Turni;
   - Lavoro straordinario;
6. Disposizioni in materia di Posizioni Organizzative (art. 7 comma 4 lett. j) u) v) CCNL 21.05.2018;

In conformità alla disciplina transitoria recata dall'art. 13 del CCNL 21/05/2018 permangono i criteri generali per la determinazione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato in forza della disciplina in essere nell'Ente.
In applicazione della suddetta disciplina, nonché degli artt. 15, c. 5, e 67, comma 1 e del CCNL 21.5.2018, le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate, per l'anno 2019, in un importo pari ad Euro 23.600,00.
Gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, secondo quanto previsto dall'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL 21/05/2018, vengono erogate alle posizioni organizzative, in aggiunta alla retribuzione di risultato, solo nel caso in cui le relative attività non siano connesse a responsabilità già remunerate attraverso la retribuzione di posizione riconosciuta alle medesime.
A partire dall'anno 2020 le risorse destinate alle posizioni organizzative (retribuzione di posizione e di risultato) sono state incrementate di euro 3.000,00, ai sensi dell'art. 11 bis comma 2 del D.L. 14/12/2018, n. 135 convertito in legge 11/02/2019 n. 12.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2020 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

- **INDENNITA':**

INDENNITA': INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO

- *descrizione: RISCHIO E MANEGGIO VALORI*
- *Importo massimo previsto nel fondo €. 5.665,02*
- *Riferimento alla norma del CCNL: ART. 70-BIS del CCNL 21/05/2018*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: ART. 7*
- *criteri di attribuzione*: Accordo tra parte pubblica e *sindacale* in relazione alle strategicità delle funzioni e all'oggettività delle prestazioni rese.
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: tutela* del lavoratore e servizio più efficiente

INDENNITA': SPECIFICHE RESPONSABILITA'

- *descrizione: INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'*
- *Importo massimo previsto nel fondo €. 4.099,92*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 70 quinquies CCNL 21/05/2018*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: artt. 8 e 9*
- *criteri di attribuzione: Accordo tra parte pubblica e sindacale in relazione alle strategicità delle funzioni e all'oggettività delle prestazioni rese. Dal 2019 le parti convengono che la disciplina di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21/05/2018 troverà applicazione secondo le risultanze della definizione dei criteri di attribuzione, di pesatura e di determinazione economica delle specifiche responsabilità e relative .*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: valorizzazione del lavoratore e servizio più efficiente*

INDENNITA': REPERIBILITA'

- *descrizione: esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali*
- *Importo massimo previsto nel fondo €. 11.541,11*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 24*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 12*
- *criteri di attribuzione: attività oggettivamente svolta sulla base di Accordo tra parte pubblica e sindacale*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: miglioramento e presidio dei servizi essenziali .*

***Indennità o compenso** per TURNO*

- *descrizione: prestazioni lavorative svolte in turnazione*
- *Importo massimo previsto nel fondo €. 1.125,12*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 23*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 13*
- *criteri di attribuzione: attività oggettivamente svolta sulla base di Accordo tra parte pubblica e sindacale*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/ compenso in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: tutela dei lavoratori e miglioramento dei servizi*

***Indennità o compenso** per –INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO*

- *descrizione: personale di Polizia Locale che, in via continuativa, svolge la propria prestazione ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza*
- *Importo massimo previsto nel fondo €. 516,00*

- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 56 quinquies*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 10*
- *criteri di attribuzione: attività oggettivamente svolta sulla base di Accordo tra parte pubblica e sindacale*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/ compenso in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: servizi più efficienti alla cittadinanza*

- **PROGETTI INCENTIVANTI:** allo stato non sono attivi progetti del tipo di quelli indicati

- **ALTRE DESTINAZIONI:** allo stato non sono attivi progetti del tipo di quelli indicati

SPONSORIZZAZIONI- CONVENZIONI- CONTRIBUTI ALL'UTENZA"

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività*: trattasi di servizi aggiuntivi, finanziati da terzi _____
- *Importo €* ____
- *Riferimento alla norma del CCNL:* _____
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale:* _____
- *criteri di remunerazione:* _____

"ICI/IMU/TARI" – "INCENTIVI PROGETTAZIONI LAVORI PUBBLICI E CONDONI EDILIZI"

- *descrizione e criteri di remunerazione*: trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali.
- *Importo €.15.000,00.*
- *Riferimento alla norma del CCNL:* _ ex. art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 per compensi progettazioni (fino al 18/08/2014); art. 13-bis D.L. n. 90/2014 per compensi fondo progettazione e innovazione (dal 19/08/2014); CCNL 1999 art. 17 lett. g) per condoni e recupero evasione ICI-IMU E TARI.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Il contratto decentrato integrativo dell'Ente disciplina le materie che la legge ed il contratto collettivo nazionale demandano a tale livello negoziale e si applica al personale non dirigente in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Lo stesso ha durata triennale, dal 2019 al 2021, per quanto riguarda le materie di cui agli artt. 5 e seguenti, mentre ha durata annuale, per l'anno 2020, in riferimento ai criteri di ripartizione delle risorse del fondo tra le diverse modalità di utilizzo di cui al successivo capo II.

Il contratto integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premialità* ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le previsioni del CCI sono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto consentono un'attribuzione dei premi collegata agli esiti del sistema misurazione e di valutazione della performance, valorizzando così i principi previsti dal D. Lgs.

150/2009, dai contratti nazionali di lavoro e dalla giurisprudenza contabile, nonché dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dall'Ente.

Le risorse decentrate infatti vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, definiti in coerenza con le disposizioni previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

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

I criteri per l'assegnazione delle progressioni economiche sono rispettosi del principio di selettività delle stesse secondo i criteri individuati dal CCNL 21.5.2018 e sono attribuite secondo principi meritocratici ad una quota limitata di personale.

Le progressioni saranno effettuate con selezione da espletare secondo i seguenti criteri: In particolare è stato stabilito di ripartire il budget delle progressioni previsto in percentuale fra le categorie B, C, D, nello specifico viene stabilito di attribuire le progressioni tramite selezione da espletare secondo i criteri di cui all'art. 6, del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo per il triennio 2019/2021 e in conformità alle previsioni del CCNL 2016-18 del 21/05/2018. Le progressioni verranno assegnate nella misura percentuale (con arrotondamento all'unità intera, per eccesso o difetto) del 35% che sarà calcolato sul numero totale dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data del 1° Gennaio 2020 (Così come indicato nella Sentenza n. 288/2020 della Corte dei conti della Toscana la quale ha affermato che le progressioni economiche orizzontali si possono ritenere legittime se destinate a non più del 35% dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato).
Le progressioni saranno attribuite ai dipendenti di ogni categoria, le percentuali stabilite sono le seguenti:
Cat. "B" – pari al 20% dei dipendenti.
Cat. "C" – pari al 35% dei dipendenti.
Cat. "D" – pari al 50% dei dipendenti.
Il budget potenzialmente destinabile alle progressioni in base alle percentuali sopra indicate è pari a complessivi €. 8.512,00; in caso di attribuzione di un budget inferiore ad esito delle operazioni di selezione le restanti risorse confluiranno nella quota parte del fondo destinata alla produttività e premialità del personale dipendente. In conformità alle previsioni normative in essere per le progressioni si terrà conto della media delle valutazioni conseguite negli ultimi tre anni (valutazione anni 2019, 2018 e 2017), purché sufficiente (70/100). Hanno diritto alla progressione in ordine di graduatoria (data dalla media del punteggio del triennio precedente) il numero di dipendenti individuati secondo la percentuale predetta; in caso di pari merito in graduatoria finale, precederà in graduatoria il dipendente il cui costo economico per la progressione va a gravare in misura minore sul fondo al fine di contemperare le prerogative individuali con l'esigenza di salvaguardare una adeguata flessibilità del fondo di produttività; in caso di ulteriore parità si darà rilievo alla maggiore anzianità nella posizione economica in godimento.

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'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, è legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

Il Responsabile Area Amministrativa
(Rag. Beatrice Rossi)