

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019. **Relazione illustrativa<sup>1</sup>**

**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 20 maggio 2019</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2019</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente - Dirigente con funzioni di coordinamento tecnico-operativo/Dirigente area Affari Generali Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DICCAP e RSU Firmatarie della preintesa (elenco sigle): CGIL FP, DICCAP, RSU
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) Criteri utilizzo risorse decentrate dell'anno 2019; b) indennità risultato posizioni organizzative;
<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>	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.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento o 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  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. Nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance aggiornato con delibera di Giunta Giunta Unione n. 136 del 21.12.2018 è definito il ciclo di gestione della Performance Organizzativa da valutare in rapporto al raggiungimento degli obiettivi di PEG. L'Unione Valdera rappresenta il Piano della Performance di cui al D. Lgs. n. 150/2009, all'interno del PEG/PDO attraverso un adattamento così come previsto dalla delibera CIVIT n. 121/2010. Il comma 3-bis dell'art. 169 del D. Lgs. n. 267/2000, così come sostituito dall'art. 74, comma 1, n. 18), D Lgs. 23 giugno 2011, n. 118 aggiunto dall'art. 1, comma 1, lett. aa). D. Lgs. 10 agosto 2014, n. 126 prevede che il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance, sono unificati organicamente nel PEG. Per l'anno 2019 il Peg comprensivo del Piano della Performance è stato approvato con deliberazione della Giunta Unione n. 7 del 01.02.2019.  Il piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2021 è stato approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione della Giunta dell'Unione Valdera n. 9 del 08.02.2019.

<sup>1</sup> I riferimenti normativi ove non diversamente specificato sono riferiti al CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018

	<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>Il Nucleo di Valutazione ha verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PEG/PDO) dell'anno 2018, al quale è collegato il ciclo di gestione della Performance Organizzativa. La stessa procedura sarà seguita per la verifica conclusiva relativa all'anno 2019.</p>
<p>Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è stato adeguato ai principi di cui ai titoli II e III del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., con delibera di Giunta n. 246 del 30/12/2010, approvato nuovamente con la deliberazione di Giunta dell'Unione n. 113 del 27/11/2013 e modificato con la deliberazione di Giunta dell'Unione n. 69 del 24/07/2015, ultima modifica approvata con deliberazione delle Giunta Unione n. 19 del 23.02.2018</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 2019, si applica a tutto il personale dell'Unione Valdera inquadrato nelle categorie A, B, C e D ed integra, modifica e sostituisce gli articoli corrispondenti del C.C.D.I. triennale 2016/2018 sottoscritto il 07.03.2017 e l'accordo ponte anno 2018 sottoscritto in data 19/12/2018.

#### Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili dell'anno 2019.

Sulla base della quantificazione delle risorse decentrate relative all'anno 2019 determinate nell'importo complessivo di € 560.198,55 di cui € 520.849,27 "Importo Unico Consolidato", € 4.352,59 "Risorse stabili soggette a limite", € 19.296,69 "Risorse stabili non soggette a limite" e € 15.700,00 "Risorse variabili soggette a limite". Nella parte stabile sono incluse le risorse confluite nel fondo dell'Unione a seguito del trasferimento del personale dai Comuni all'Unione Valdera, e sono state portate in diminuzione le somme riassegnate ai Comuni recedenti dall'Unione o per ricollocazione di personale dall'Unione ai Comuni aderenti, ai sensi dell'art. 1 comma 114 della legge n. 56/2014.

Progressioni Orizzontali. Per l'anno 2019 non si provvederà all'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali.

#### B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base di quanto riportato nel CCDI 2019 sottoscritto il 20 maggio 2019, le risorse verranno utilizzate nel seguente modo:

<b>Descrizione*</b>	<b>Importo</b>
Art. 68, comma 2, lett. a) premi correlati alla performance organizzativa;	0
Art. 68, comma 2, lett. b) premi correlati alla performance individuale;	153.170,42
Salario accessorio (Indennità di turno; Indennità Maneggio Valori; Indennità di reperibilità protezione civile; Indennità di rischio; Indennità di disagio; Indennità di servizio esterno)	165.500,00
Art. 68, comma 2, lett. e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies	13.034,00
Art. 68, comma 2, lett. f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies	1.900,00
Art. 68, comma 2, lett. g) 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;	0
Art. 68, comma 2, lett. h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;	0
Art. 68, comma 2, lett. i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater,	0

riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g), ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;	
Art. 68, comma 2, lett. j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.	174.564,13
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	52.030,00
<b>Totale</b>	<b>560.198,55</b>

\* I riferimenti normativi ove non diversamente specificato sono riferiti al CCNL sottoscritto in data 21.05.2018

### 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 applicano le disposizioni sulla valutazione dei dipendenti ricomprese all'interno del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ultimo aggiornamento approvato con deliberazione della Giunta n. 19 del 23.02.2018, nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance ultimo aggiornamento approvato con deliberazione della Giunta n. 136 del 21.12.2018. Per l'anno 2019 il Piano della Performance ricompreso nel PEG è stato approvato con deliberazione della Giunta n. 7 del 01.02.2019.

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

Nell'anno 2019 non saranno attribuite nuove Progressioni Economiche Orizzontali.

### 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 previsti nel DUP 2019 approvato con Deliberazione del Consiglio dell'Unione Valdera n. 3 del 11 gennaio 2019, si ritengono rispettati gli obiettivi generali dettati dalla Giunta con delibera n. 43 del 19.04.2019 e in particolare:

#### Generali (standard)

- valorizzare i dipendenti che esprimono maggiore capacità e dedizione, anche incentivando il potenziamento delle competenze professionali, al fine di disporre di risorse umane adeguate a supportare i processi di innovazione e, attraverso questi, il miglioramento dei servizi per i cittadini;
- aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di cambiamento dell'ente, nella consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
- coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone con il miglioramento dei risultati per l'ente. In questo senso, potranno essere destinate una parte delle risorse della produttività generale ad obiettivi mirati, volti a soddisfare le esigenze prioritarie dell'Amministrazione ovvero a conseguire razionalizzazioni effettive della spesa;
- prevedere la possibilità di attivare convenzioni con soggetti pubblici e privati, dirette a fornire ai medesimi, a titolo oneroso, specifici servizi; destinare conseguentemente al "Fondo" parte delle risorse introitate per i servizi suddetti, come previsto dall'Art. 67 comma 3 lett. A del CCNL Relativo al comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21/05/2018.

#### Specifici

- prevedere la differenziazione del premio di produttività al minimo previsto dal contratto nazionale (+ 30 % rispetto al premio medio) ad una quota relativamente ristretta di personale, nell'ordine del 10/15 %;
- affermare i criteri generali di retribuzione delle P.O. come dettati dal sistema permanente di valutazione già costruito che tiene conto di parametri oggettivi e soggettivi, entrambi necessari ad una compiuta valutazione e pesatura della posizione da ricoprire – prevedere un premio di risultato congruo, in grado di costituire leva incentivante;
- attivare la revisione, nel Regolamento di organizzazione degli Uffici e Servizi, della sezione dedicata alle P.O., tenendo presente che la presenza del ruolo dirigenziale implica il mantenimento in capo alla massima figura tecnica apicale, entro regole date, della facoltà di scelta del quadro direttivo, quale corrispettivo della responsabilità generale di tutta l'Area, che rimane comunque in capo al dirigente;
- proporre, per le indennità servizio esterno (da 1 a 10 € giornalieri), una graduazione leggermente maggiore per il personale che presta servizio all'esterno in misura continuativa e/o prevalente rispetto a chi presta servizio all'esterno in maniera saltuaria, ancorché con continuità; prediligere delle indennità specifiche e di maggior peso per servizi notturni e, in minor misura, servizi in giorni festivi. Verificare la tenuta sostanziale del premio medio di produttività generale;
- rivedere le indennità per specifiche responsabilità prevedendo l'aumento di quelle relative ai responsabili di servizio e limitazioni per altre ipotesi; prevedere eventualmente un tetto annuale per queste voci di spesa, da definire annualmente;
- non applicare l'istituto delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2019, in attesa di valutare l'impatto dei nuovi criteri di attribuzione delle indennità sui premi di produttività, in un quadro di prospettiva ben definito per l'ente Unione;

- mantenere la flessibilità oraria in entrata e uscita, quale misura di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sempre con un orario *centrale* in cui sia assicurata la compresenza di tutti i dipendenti in servizio;
- includere nell'accordo una clausola per la promozione e l'incentivazione sperimentale del telelavoro o *smart working*;
- utilizzare la possibilità di incremento del fondo – entro il limite 2016 - nell'ambito del processo di contrattazione avviato.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Per gli obiettivi di produttività previsti nel PEG/PDO 2019, a carattere settoriale ed intersettoriale, si rinvia al contenuto degli allegati alla deliberazione della Giunta n. 7 del 01/02/2019.

Pontedera,

IL DIRIGENTE  
con Funzioni di Coordinamento  
AREA AFFARI GENERALI  
(f.to Giovanni Forte)