



Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7, 8 e 9 del CCNL 21/05/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019.

Relazione illustrativa

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		22/12/2020
Periodo temporale di vigenza		Anno 2020 parte economica pluriennale per la parte normativa
Composizione della delegazione trattante¹		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Vice Segretario comunale Componenti: Responsabile Area Amministrativa, Responsabile area economico finanziaria Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP Organizzazioni sindacali firmatarie: FP-CGIL, CISL-FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente dipendente del Comune di Casole d'Elsa
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2020 e modifica art. 13 CDI
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?
		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? 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 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 105 del 11/11/2020.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, all'interno del Piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con delibera n. 8 del 29.01.2020.
È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.		
Eventuali osservazioni		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Per questo ente il Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 47 del vigente Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e dei Servizi ha validato la Relazione sulla Performance per l'anno 2020 con deliberazione della Giunta n. 43 in data 30.04.2020.

¹ Alle sedute della delegazione trattante sono state invitate tutte le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL del 21.05.2018



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)

Il contratto di parte normativa è già stato approvato nella annualità 2018 e sottoscritto definitivamente in data 28.12.2018. Tutte le disposizioni contrattuali rispettano i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro, come già attestato.

Nella ipotesi sottoscritta in data 22.12.2020 è stato modificato l'art. 13 laddove, in precedenza, si prevedeva la permanenza triennale in categoria per poter accedere alla PEO. Come chiarito dall'ARAN nella risposta a quesito CFL100 "...il presupposto del periodo minimo di almeno di 24 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento non può in nessun caso essere modificato, in aumento o in diminuzione, in sede di contrattazione integrativa, atteso che in materia non può ravvisarsi alcuna delega negoziale del CCNL alla contrattazione di secondo livello...". Di seguito il testo originario ed il testo modificato:

Testo originario								Testo modificato																																																																																	
<p>1. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 16 del CCNL 21.05.2018, i criteri per l'applicazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:</p> <p>a) l'istituto della progressione economica orizzontale si applica, al personale in servizio nell'Ente da almeno 3 anni e con almeno 36 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento e più elevata per le posizioni apicali, come da tabella sotto riportata:</p>								<p>1. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 16 del CCNL 21.05.2018, i criteri per l'applicazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:</p> <p>a) Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.</p>																																																																																	
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Categoria A</th> <th colspan="2">Categoria B</th> <th colspan="2">Categoria C</th> <th colspan="2">Categoria D</th> </tr> <tr> <th>Categoria</th> <th>Anni</th> <th>Categoria</th> <th>Anni</th> <th>Categoria</th> <th>Anni</th> <th>Categoria</th> <th>Anni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A1</td> <td>3</td> <td>B1</td> <td>3</td> <td>C1</td> <td>3</td> <td>D1</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>A2</td> <td>3</td> <td>B2</td> <td>3</td> <td>C2</td> <td>3</td> <td>D2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>A3</td> <td>3</td> <td>B3</td> <td>3</td> <td>C3</td> <td>3</td> <td>D3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>A4</td> <td>3</td> <td>B4</td> <td>3</td> <td>C4</td> <td>3</td> <td>D4</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>A5</td> <td>3</td> <td>B5</td> <td>3</td> <td>C5</td> <td>3</td> <td>D5</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>A6</td> <td>4</td> <td>B6</td> <td>3</td> <td>C6</td> <td>4</td> <td>D6</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>B7</td> <td>3</td> <td></td> <td></td> <td>D7</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>B8</td> <td>4</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				Categoria A		Categoria B		Categoria C		Categoria D		Categoria	Anni	Categoria	Anni	Categoria	Anni	Categoria	Anni	A1	3	B1	3	C1	3	D1	3	A2	3	B2	3	C2	3	D2	3	A3	3	B3	3	C3	3	D3	3	A4	3	B4	3	C4	3	D4	3	A5	3	B5	3	C5	3	D5	3	A6	4	B6	3	C6	4	D6	3			B7	3			D7	4			B8	4										
Categoria A		Categoria B		Categoria C		Categoria D																																																																																			
Categoria	Anni	Categoria	Anni	Categoria	Anni	Categoria	Anni																																																																																		
A1	3	B1	3	C1	3	D1	3																																																																																		
A2	3	B2	3	C2	3	D2	3																																																																																		
A3	3	B3	3	C3	3	D3	3																																																																																		
A4	3	B4	3	C4	3	D4	3																																																																																		
A5	3	B5	3	C5	3	D5	3																																																																																		
A6	4	B6	3	C6	4	D6	3																																																																																		
		B7	3			D7	4																																																																																		
		B8	4																																																																																						
<p>I suddetti requisiti vengono valutati al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione;</p> <p>b) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del responsabile delle risorse umane, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti;</p> <p>c) i dipendenti interessati possono presentare, entro i termini assegnati nell'avviso, apposita domanda. I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, dovranno autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;</p> <p>d) i dipendenti che avranno fatto domanda di partecipazione saranno valutati sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio. Non saranno ammessi a selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 70/100 dei punteggi di valutazione. Il valore è riferito ad un dipendente a tempo pieno; in caso di part time il punteggio sarà rapportato al tempo pieno. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base 80. Ad esso si aggiunge un punteggio (max 20 punti) derivante dalla anzianità di servizio all'interno della categoria in ragione di due punti per ogni anno e per un massimo di dieci anni;</p> <p>e) il punteggio individuale sarà dato dalla somma dei punteggi di cui al punto d);</p> <p>f) nel caso vi sia lo spazio per un numero di progressioni superiore al</p>								<p>b) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del responsabile delle risorse umane, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti;</p> <p>c) i dipendenti interessati possono presentare, entro i termini assegnati nell'avviso, apposita domanda. I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, dovranno autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;</p> <p>d) i dipendenti che avranno fatto domanda di partecipazione saranno valutati sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio. Non saranno ammessi a selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno</p>																																																																																	



numero delle diverse categorie presenti tra i dipendenti del Comune (attualmente n. 3 - B, C, D), dovrà essere garantita almeno una progressione per ogni categoria. Viceversa, si procederà in ordine di graduatoria generale;

- g) a parità di punteggio viene data la precedenza nell'ordine: 1) al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica; 2) al più anziano di servizio in ruolo complessivamente reso nella pubblica amministrazione; 3) al più anziano di età; 4) in caso di ulteriore parità al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente e in caso di ulteriore parità saranno considerate le ultime cinque annualità anche non consecutive;
- h) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale;
- i) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di opposizione è assegnato un termine massimo di giorni dieci per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile della posizione organizzativa delle risorse umane decide in via definitiva;
- j) qualora un valutato eccedesse errori o omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni, potrà richiedere una verifica al segretario generale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni.
- k) Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'ultimo triennio, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da leggi e contratti collettivi nazionali vigenti.
- l) Il sistema sopra descritto dovrà raccordarsi con il sistema generale di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti di cui al d.lgs. n. 150/2009.

ottenuto almeno la media di 70/100 dei punteggi di valutazione. Il valore è riferito ad un dipendente a tempo pieno; in caso di part time il punteggio sarà rapportato al tempo pieno. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base 80. Ad esso si aggiunge un punteggio (max 20 punti) derivante dalla anzianità di servizio all'interno della categoria in ragione di due punti per ogni anno e per un massimo di dieci anni;

- e) il punteggio individuale sarà dato dalla somma dei punteggi di cui al punto d);
- f) nel caso vi sia lo spazio per un numero di progressioni superiore al numero delle diverse categorie presenti tra i dipendenti del Comune (attualmente n. 3 - B, C, D), dovrà essere garantita almeno una progressione per ogni categoria. Viceversa, si procederà in ordine di graduatoria generale;
- g) a parità di punteggio viene data la precedenza nell'ordine: 1) al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica; 2) al più anziano di servizio in ruolo complessivamente reso nella pubblica amministrazione; 3) al più anziano di età; 4) in caso di ulteriore parità al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente e in caso di ulteriore parità saranno considerate le ultime cinque annualità anche non consecutive;
- h) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale;
- i) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di opposizione è assegnato un termine massimo di giorni dieci per presentare le proprie



	<p>osservazioni, decorso il quale il responsabile della posizione organizzativa delle risorse umane decide in via definitiva;</p> <p>j) qualora un valutato eccedisce errori o omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni, potrà richiedere una verifica al segretario generale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni.</p> <p>k) Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'ultimo triennio, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da leggi e contratti collettivi nazionali vigenti.</p> <p>l) Il sistema sopra descritto dovrà raccordarsi con il sistema generale di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti di cui al d.lgs. n. 150/2009.</p>
--	--

- a) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo – Anno 2020

Con il presente accordo vengono stabilite le modalità di riparto al personale della somma residua sul fondo per la produttività che verrà effettuata mediante l'utilizzo della vigente scheda di valutazione, oltre alla erogazione degli specifici istituti contrattuali. L'erogazione avverrà sulla base dei criteri conseguenti alla approvazione del CDI di Ente valevole per il triennio normativo 2019-2021 e sottoscritto definitivamente in data 28.12.2018.

Di seguito la costituzione ed utilizzo del fondo anno 2020, come risultante dalla determinazione n. 579 del 14.12.2020:

Costituzione

DAL 2018 IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 67 C.1 CCNL 16-18)		€95.253,77
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite gli incrementi derivanti da CCNL 16-18		€2.794,49
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) (ART. 67 C.2 Lett. c) CCNL 2016-18: IMP. INTERO ANNO SUCCESSIVO A CESSAZIONE)		€8.669,09
€ 83,20 PER CIASCUNA DELLE UNITÀ DI PERSONALE PRESENTE IN SERVIZIO AL 31.12.2015 (DAL 2019) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5 – FUORI LIMITE – (ART. 67, C.2 lett. a) CCNL 2016-18		€3.078,40
	TOTALE	€109.795,75
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014	€1.261,40	



Comune di Casole d'Elsa

Provincia di Siena

DAL 2015 IN POI	
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI	€108.534,35
Risorse variabili	
RISORSE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - COMPENSI ISTAT (ART. 67 C.3 Lett. C) CCNL 2016-18) (non soggette al limite)	€0,00
RIA CESSATI NELL'ANNO (ART. 67 C.3 Lett. d) CCNL 2016-18) (soggette al limite)	€0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	€0,000
TOTALE RISORSE FONDO ANNO 2020	€108.534,35

Utilizzo

DESCRIZIONE	IMPORTO
ART. 68, COMMA 1 - PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE (ACQUISITE IN ANNI PRECEDENTI)	€42.916,52
ART. 68, COMMA 1 - INDENNITÀ DI COMPARTO	€14.216,51
ART. 68, COMMA 2, LETT. A) - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	€13.659,25
ART. 68, COMMA 2, LETT. B) - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	€5.853,97
ART. 68, COMMA 2, LETT. C) E ART. 70-BIS - INDENNITÀ CONDIZIONI LAVORO	€3.588,44
ART. 68, COMMA 2, LETT. D) - INDENNITÀ TURNO REPERIBILITÀ E COMPENSI 24 C. 1 CCNL 14.09.2000	€6.058,52
ART. 68, COMMA 2, LETT. E) E ART. 70 QUINQUIES - COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ	€16.593,66
ART. 68, COMMA 2, LETT. F) E ART. 56-QUATER - INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE	€247,20
ART. 68, COMMA 2, LETT. F) E ART. 56-SEXIES - INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE	€1.999,92
ART. 68, COMMA 2, LETT. J) - PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2020	€3.400,36
ART. 68, COMMA 2, LETT. G) , ART. 67 C. 3 LETT. C) E ART. 70-TER - COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT	€0,00
TOTALE	€108.534,35

b) Gli effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

c) 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 risorse decentrate verranno erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance che è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 28 del 25/02/2019 come previsto dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.



Comune di Casole d'Elsa

Provincia di Siena

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

Per l'anno 2020 sono state destinate complessivamente €3.400,36 al finanziamento di nuove P.E.O.. Le procedure di selezione hanno premiato il 50% del personale avente diritto e sono state attuate secondo quanto disposto dal vigente Regolamento Comunale in materia.

- e) 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

La presente relazione illustrativa prende in esame l'accordo relativo alla destinazione del fondo annuale 2020, parte economica.

Si ribadisce quanto esplicitato nel "Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo – Anno 2020"

- f) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Casole d'Elsa, 23 dicembre 2020

F.to Il Responsabile Area Economico Finanziaria
Rag. Tiziana Rocchigiani