

COMUNE DI CAPANNOLI  
(Provincia di Pisa)

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AI SENSI  
DEGLI ARTT. 7 SGG CCNL 21-05-2018 IN MERITO ALL'UTILIZZO DELLE  
RISORSE DECENTRATE ANNI 2021-2022

**CONTRATTO DECENTRATO 2021 - PARTE ECONOMICA**

**Modulo 1**

**Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e  
autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

|   |  |   |
|---|--|---|
| <b>Data di sottoscrizione</b>   | <b>Ipotesi accordo economico: 13 dicembre 2021<br/>Accordo economico: 21 dicembre 2021</b>   |   |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>                                       | <b>Anno: 2021-2022</b>   |   |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b>                           | Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):<br>Presidente: Dott.ssa Barbara Menciasse –<br>Responsabile sett. IV Finanziario<br>Componenti:<br>Ing. Fabio Talini;<br>Geom. Luciano Giusti;<br>Dott.ssa Claudia Orlandini;<br>RSU: Fagiolini Alessandro, Gennuso Vincenzo,<br>Palazzuoli Luca<br>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL<br>FPL, CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI<br>Firmatarie della preintesa: RSU – FP-CGIL, CISL, UIL<br>Firmatarie del contratto: RSU – FP-CGIL, UIL |   |
| <b>Soggetti destinatari</b>   | Personale non dirigente.   |   |
| <b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b> | a) Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane, progressioni orizzontali, produttività e salario accessorio nonché degli istituti che prevedono l'erogazione di emolumenti al personale.   |   |
| <b>Rispetto dell'iter adempimenti proce-</b>                              | <b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'organo di</b>  | E' Stata acquisita certificazione dell'Organo di controllo interno, in data 13 dicembre 2021. |
|   |  | Non sono stati effettuati rilievi da parte del Re-  |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <b>durale<br/>e degli atti prope-<br/>deutici e successivi<br/>alla contrattazione</b> | <b>controllo interno alla Re-</b>  | visore   |
|  | <b>Attestazione del rispetto<br/>degli obblighi di legge<br/>che in caso di inadempimento comportano la<br/>sanzione del divieto di<br/>erogazione della retribu-<br/>zione accessoria</b> | E' 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) con delibera GC n. 60 del 30/06/2021 |
|  |  | E' stato attivato il sistema di valutazione della performance individuale e collettiva, delle prestazioni dei dipendenti e delle attività dell'amministrazione, con integrazione del Regolamento degli uffici e dei servizi.   |
|  |  | E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 9, lettera a) del d.lgs. 33/2013, con atto di G.C. n. 12 del 29/03/2021   |
|  |  | E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 e D.L. 33/2013 per quanto di competenza.  |
|  |  |  |
| <b>Eventuali osservazioni</b> =====  |  |  |

**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)**

## **Illustrazione dell'articolato**

Il contratto integrativo, sottoscritto il 24 dicembre 2020, concerne l'anno 2020-2021 e definisce i criteri di utilizzo del Fondo per i trattamenti accessori di ente per il medesimo anno.

### **Art. 1 Oggetto e obiettivi**

Definisce il contesto normativo e contrattuale in cui si inserisce o opera il contratto integrativo.

### **Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

Definisce il campo di applicazione, l'efficacia, la decorrenza e la durata del contratto integrativo.

Il campo di applicazione è individuato nel personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione.

La durata concerne gli anni 2021-2022.

Le norme del contratto abrogano, integrano o sostituiscono integralmente quanto sottoscritto nei precedenti contratti integrativi.

### **Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto**

Le parti concordano che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto mediante incontro fra le parti firmatarie.

### **Art. 4 Interpretazione autentica**

Richiama la disciplina del CCNL nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI.

### **Art. 5 Quantificazione delle risorse**

Richiamata la disciplina generale sulla quantificazione delle risorse da destinare all'incentivazione, si è dato atto della sussistenza dei presupposti per l'integrazione della componente variabile ai sensi dell'art. 67, con 4 CCNL 21.05.2018, per un importo di:

- ✓ € 8.899,39, 1,2% del monte salari 1997 (art. 67, 3° comma lett. H) CCNL 21.05.2018;
- ✓ € 4.000,00, (art. 67 3° comma lett. I) CCNL 21.05.2018.

### **Art. 6 Strumenti di premialità**

Si richiama la disciplina dei vari istituti di premialità previsti in conformità alla normativa vigente quali:

- ✓ premi correlati alla performance individuale;
- ✓ premi correlati alla performance organizzativa;
- ✓ premio individuale di cui all'art. 69 CCNL 2018;
- ✓ indennità per specifiche responsabilità;
- ✓ Indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa e le specifiche forme incentivanti previste dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67 c. 3 lett a) e c.

### **Art. 7 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.**

Recependo la quantificazione operata dal competente responsabile del servizio finanziario secondo le vigenti norme legali e le disposizioni contrattuali nazionale, la disposizione definisce i diversi utilizzi delle risorse decentrate dell'anno 2021, in coerenza con le regole di livello nazionale.

In merito alla quantificazione del Fondo per i trattamenti accessori di ente, si rinvia alla relazione tecnico-finanziaria.

Il dettaglio delle voci di utilizzo per il predetto anno, con i relativi importi destinati, è di seguito indicato

Per l'anno 2021 il fondo risorse decentrate disponibile (art. 68 CCNL 21.05.2018) è quantificato in € 68.962,48;

- Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis),..... € 4.850,00;
- Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies c.2)... € 2.400,00;
- Reperibilità (art. 24)..... € 9.000,00;
- Performance individuale (art. 68, 3° comma)..... € 3.438,45;
- Performance organizzativa (art. 68, 2° comma lett. a)..... € 16.274,03;
- Risorse derivanti da disposizioni di Legge (art. 67,c.3)..... € 23.000,00;
- Risorse derivanti da disposizioni di Legge (art. 67,c.3)..... € 10.000,00;

### **Art. 8 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche**

In linea con le indicazioni del CCNL del 21.05.2018 sono indicati i principi, i criteri, le modalità e le procedure delle progressioni economiche orizzontali.

Nel limite delle risorse effettivamente disponibili sono state indicate modalità selettive in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione, tenuto conto del periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento fissato attualmente in 43 mesi.

Per quanto riguarda la modalità di quantificazione dei budget da assegnare ad ogni categoria per poi determinare le PEO possibili, è stata ripristinata la modalità prevista nel CCDI 2018 dove i budget venivano calcolati in base al valore medio delle progressioni attribuibili e non in base al numero dei dipendenti e dove inoltre, veniva prevista l'attribuzione dei resti non attribuiti partendo da quelle con la percentuale di budget non intero, più alto.

La procedura di attribuzione delle PEO è disciplinata dettagliatamente nell'allegato a) al CCDI 2020-2022.

### **Art. 9 Principi generali per corrispondere i compensi relativi alle indennità.**

Disciplina i criteri generali per il riconoscimento di compensi relativi alle indennità.

### **Art. 10 Indennità correlata alle condizioni di lavoro (Art. 70-bis, CCNL 2018)**

In linea con le indicazioni del CCNL del 21.05.2018 è declinata la nuova disciplina nazionale inerente l'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, o implicanti il maneggio di valori.

### **Art. 11 Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70 quinquies, CCNL 2018)**

Le parti, con riferimento a quanto previsto dall'art. 70-quinquies c.1 del CCNL 21.05.2018, hanno disciplinato le indennità per il personale nominato ufficiale di stato civile, anagrafe, ufficiale elettorale, addetto agli uffici per le relazioni con il pubblico (URP).

E' stata inoltre introdotta la disciplina per il riconoscimento, previo conferimento di atto di incarico scritto e motivato da parte del responsabile di settore, delle specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies c. 2 CCNL 2018.

Sono state previsti i criteri per il riconoscimento delle indennità (art 70 quinquies c. 2) due tipologie di Responsabilità remunerate con l'importo di € 1.200,00 per quella più complessa ed € 600,00 per un tipo di responsabilità più circoscritta.

### **Art. 12 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

Sono stati disciplinati i compensi di cui:

- art. 43 Legge 449/1997;
- art. 68 comma 2 lettera g) CCNL 2018;
- art. 16 comma 5 DL 98/2011 (Risparmi).

### **Art. 13 Disciplina della performance e del premio individuale (Art. 69 CCNL 2018)**

Definisce i criteri per la corresponsione per l'attribuzione dei premi di performance individuale, introducendo nel contratto integrativo la nuova regola definita dall'art. 69 del CCNL, relativa alla differenziazione della performance individuale.

In linea con le indicazioni del CCNL è stabilito di erogare una maggiorazione del 30% dell'importo medio della performance individuale ad un massimo del 20% dei dipendenti. È stata introdotta di nuovo la disciplina contenuta nel CCNL 2018 relativa ai criteri, in caso di parità, in base ai quali determinare i dipendenti a cui attribuire il premio individuale.

### **Art. 14 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative**

Sono stati definiti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'Ente, viene destinata una quota pari al 20 % per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zero per cento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
- c) gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di P.O. in base alle valutazioni individuali, con eventuale esclusione per le P.O. che hanno conseguito una valutazione negativa;
- d) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art.15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;

### **Art. 15 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)**

Ai sensi dell'art.53, commi 2 e 8, del CCNL, è stato concordato che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

### **Art. 16 Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 2018)**

L'istituzione del servizio di reperibilità è presente per il servizio di stato civile e per quello di protezione civile. Per il servizio di stato civile esso è remunerato con la somma di €. 10,33 che raddoppia a €. 20,66 nel caso di prestazioni effettuate nei giorni festivi. Per il servizio di protezione civile, essendo la reperibilità per sette volte al mese l'importo è proporzionalmente elevato ad €. 12,05, che raddoppia ad €. 24,10 nel caso di prestazioni effettuate nei giorni festivi.

### **Art. 17 Lavoro straordinario e banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)**

In applicazione agli artt.38 e 38-bis del CCNL 14 settembre 2000 e art.7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL è stato concordato che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 200 annue;
- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 50.

#### **Art. 18 – Orario massimo di lavoro settimanale**

Si conferma la disciplina presente nel CCDI 2019-2021, in applicazione di quanto previsto agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r).

#### **Art. 19 Flessibilità dell'orario di lavoro (Art. 17, 4 comma CCNL 1995 – Art. 27, CCNL 2018).**

La disposizione individua le particolari situazioni personali, sociali o familiari, che rilevano ai fini dell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, oppure con orari concordati con il dirigente, compatibilmente con le esigenze di servizio.

#### **Art. 20 Orario multiperiodale**

E' stata confermata la disciplina già presente nel precedente CCDI dove si prevedeva la possibilità di elevare l'orario plurisettimanale a 48 settimane relativamente al servizio di apertura alla stazione ecologica.

#### **CAPO II del CCDI – Discipline particolari - Artt. 21-22-23-24-25**

Resta confermata la disciplina del precedente CCDI relativa al personale comandato e distaccato, al salario accessorio per il personale a tempo parziale, salario accessorio personale a tempo determinato ed infine la previsione della possibilità, per gli addetti al servizio di protezione civile, di fruire di una pausa di un'ora per la consumazione dei pasti.

#### A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

La costituzione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane, per la produttività e miglioramento dei servizi anno 2021, ai sensi dell'art. 67 del C.C.N.L. 21/05/2018, è avvenuta con determinazione n. 313 del 13.10.2021 e con successiva determinazione di aggiornamento n. 390 del 10.12.2021, per adeguamento decurtazione parte variabile del fondo a seguito trasferimento n. 2 unità di personale a Geofor Spa.

Si dà atto che tra le risorse stabili sono compresi € 1.830,40 (art. 67, 2° c lett. a) ed € 2.167,62 (art. 67, 3°c, lett. b) non soggetti al tetto di spesa.

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

Sulla base dei criteri del C.C.N.L., le risorse 20019 vengono utilizzate nel seguente modo:

|  |  |   |             |
|--|--|---|-------------|
| <b>A) SU FONDO FIS-<br/>SO<br/>(€ 82.949,93)</b> | Progressioni economiche orizzontali storicizzate | € | € 46.241,09 |
|  | Indennità di comparto                            |   | € 9,890,88  |
|  | PEO  |   |             |

|                              |  |                     |
|------------------------------|--|---------------------|
| <b>B) SU FONDO VARIABILE</b> | <b>Totale A</b>  | <b>€ 56.131,97</b>  |
|                              | Art. 68 c. 2 a) premi correlati alla performance organizzativa | € 16.274,03         |
|                              | Art. 68 c. 2 b) premi correlati alla performance individuale   | € 3.438,45          |
|                              | Art. 70 bis Indennità di condizioni lavoro                     | € 4.850,00          |
|                              | Art. 68 c. 2 d) – Art 24 CCNL 2018 Indennità di reperibilità   | € 9.000,00          |
|                              | Art. 70 quinquies indennità per specifiche responsabilità      | € 2.400,00          |
|                              | Art. 67 c. 3 c) Incentivi per funzioni tecniche D.Lgs 50/2016  | € 23.000,00         |
|                              | Art. 67 c. 3 c) Compensi Istat                                 | € 10.000,00         |
|                              | <b>Totale B</b>  | <b>€ 68.962,48</b>  |
| <b>TOTALE A+B</b>            |  | <b>€ 125.094,45</b> |

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) illustrazione e specifica attestazione delle 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 applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale, di cui all'integrazione del Regolamento per gli uffici e servizi con le parti relative al Ciclo della Performance-Valutazione e Merito e al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvata con deliberazione della Giunta comunale.

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

Sono stati stabiliti i criteri per l'assegnazione delle progressioni economiche orizzontali in base alle disposizioni del C.C.N.L. 21/05/2018.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

Obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è la destinazione di risorse come premio all'impegno lavorativo finalizzato al miglioramento dei servizi interni e rivolti agli utenti, con razionalizzazione delle procedure lavorative e riduzione dei costi.

Dai dati esposti nella relazione tecnico-finanziaria è possibile rilevare quale elemento comune a tutte le scelte effettuate dall'Amministrazione, e oggetto di accordo con la parte sindacale la determinazione di riconoscere ai dipendenti comunali compensi di natura accessoria legati alla produttività collettiva ed alla qualità della prestazione resa, alla performance, al raggiungimento di obiettivi e alla assunzione di specifiche responsabilità e all'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali.

L'utilità del contratto decentrato integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati è, in estrema sintesi, la seguente:

- ✓ Produttività collettiva: incentiva la partecipazione attiva e costante nel luogo di lavoro, attraverso un riconoscimento legato alla presenza in servizio.
- ✓ Compenso per produttività individuale: è destinato ad incentivare il personale con il fine ultimo, anche attraverso progetti finalizzati, del miglioramento della qualità dei servizi erogati.

Capannoli, 21 dicembre 2021



Il Responsabile del IV settore  
- Settore Finanziario -  
Dott.ssa Barbara Menciacchi