

COMUNE DI VERMEZZO CON ZELO
(Città Metropolitana di Milano)

ACCORDO STRALCIO SULLA MODIFICA DEGLI ARTT. 6-14-17 DEL
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DEL COMPARTO
2019 - 2021

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	SOTTOSCRIZIONE CCI DEFINITIVA: 23/12/2019 SOTTOSCRIZIONE ACCORDO STRALCIO: Preintesa 21/07/2020 Sottoscrizione definitiva: 15/09/2020
Periodo temporale di vigenza	NORMATIVO TRIENNIO 2019-2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente dott.ssa Roberta BELTRAME - Segretario Comunale Componenti: - Dott.ssa Emiliana M.L. FREGONI, Responsabile dell'Area Finanziaria ed Entrate Locali - Rag. Viviana PASTORI Responsabile Area Amministrativa Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali Firmatarie della preintesa: UIL FP Firmatarie del CCDI definitivo: UIL FP
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente del Comune di Vermezzo con Zelo
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Parte normativa: - revisione artt. 6 -14 (punto 9.) - 17
Rispetto dell'iter	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.
	Il Revisore Unico ha espresso parere favorevole in data 12/08/2020 verbale n.200813 (prot. n. 4850 del 19/08/2020)

COMUNE DI VERMEZZO CON ZELO

(Città Metropolitana di Milano)

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurale	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? Con deliberazione di G.C. n. 56 del 07/07/2020 è stato approvato il Piano delle Performance 2020-2022.
		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 trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009 è stato approvato con deliberazione G.C. n.9 del 30/01/2020
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 s.m.i.? L'articolo 53 comma 1, lettera i), del D.Lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.Lgs. 150/2009. Tale adempimento è stato recepito all'articolo 10 commi 6 e 8 del precitato D.Lgs. 33/2013. Relativamente agli adempimenti di cui al comma 8 dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013 si comunica che i contenuti richiesti risultano inseriti nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" e vengono costantemente aggiornati in relazione alle modifiche approvate dall'Amministrazione alla propria struttura organizzativa. Il D.Lgs. 33/2013 è stato modificato dal D.Lgs 97/2016 che ha eliminato l'obbligo di pubblicazione previsto alla lett. d) del comma 8 dell'art. 10.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Il Nucleo di Valutazione ha validato la Relazione sulla performance dell'anno 2019.
Eventuali osservazioni =====		

COMUNE DI VERMEZZO CON ZELO

(Città Metropolitana di Milano)

MODULO 2 ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DELL'ACCORDO STRALCIO (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 NELL'ACCORDO STRALCIO AL CONTRATTO INTEGRATIVO

In merito al contenuto del presente accordo stralcio, si precisa che, ai sensi dell'articolo 40, comma 3 bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, così come modificato dall'art. 11, comma 1 lettera c), nn. da 1) a 3) del D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, la contrattazione integrativa "si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali ...".

Al tavolo di approvazione del Contratto integrativo decentrato 2019/2021, le parti concordano di procedere nel corso dell'anno 2020 alla modifica degli articoli 6-14 (punto 9.) e 17 del Contratto collettivo integrativo del Comune di Vermezzo con Zelo, relativo al triennio 2019/2021, sottoscritto in data 23/12/2019.

Si evidenziano di seguito gli articoli del CCI sottoposti a modifica:

Vecchio testo	Nuovo testo	Relazione
<p>ART. 6 - FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO</p> <p>1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:</p> <ul style="list-style-type: none">- la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, ove possibile, in accordo con il Responsabile di Area;- le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;- le fasce di flessibilità non	<p>ART. 6 - FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO</p> <p>1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:</p> <ul style="list-style-type: none">- la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano e anche per la pausa pranzi, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, ove possibile, in accordo con il Responsabile di Area;- la fascia temporali di flessibilità è determinata in n.30 minuti in entrata e uscita (per l'uscita	<p>La modifica del comma 1 si è resa necessaria al fine di meglio regolamentare la flessibilità oraria in uscita.</p> <p>In considerazione di quanto predetto, è stato abrogato il comma 3.</p>

COMUNE DI VERMEZZO CON ZELO

(Città Metropolitana di Milano)

<p>potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;</p> <ul style="list-style-type: none"> - possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili di Area; - la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna; <p>2. [.....]</p> <p>3. In attuazione di quanto spora, le parti prendono atto dell'attuale regime di flessibilità e concordano di ritrovarsi entro febbraio 2020 per ridefinire l'istituto.</p>	<p>solamente nei giorni senza rientro pomeridiano);</p> <ul style="list-style-type: none"> - le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici; - possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili di Area; - la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna; <p>2. <i>[non modificato]</i></p> <p>3. abrogato</p>	
<p style="text-align: center;">ART. 14 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE</p> <p>commi da 1 a 8 [.....]</p> <p>9. In attuazione di quanto previsto dall'articolo 69 del CCNL del 21/5/2018, al 5% del personale, arrotondato all'unità superiore, che ha conseguito la miglior performance individuale è attribuita una maggiorazione del premio di produttività pari al 30% del valore</p>	<p style="text-align: center;">ART. 14 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE</p> <p>commi da 1 a 8 <i>[non modificati]</i></p> <p>9. In attuazione di quanto previsto dall'articolo 69 del CCNL del 21/5/2018, al 5% del personale, arrotondato all'unità superiore, che ha conseguito la miglior performance individuale è attribuita una maggiorazione del premio di produttività pari al 30% del</p>	

COMUNE DI VERMEZZO CON ZELO
(Città Metropolitana di Milano)

<p>medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.</p>	<p>valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. In caso di parità di valutazioni più elevate, l'individuazione dei dipendenti assegnatari della maggiorazione del premio individuale sarà effettuata tenendo conto di chi abbia conseguito il più elevato incremento nella valutazione individuale della performance rispetto all'anno precedente; in caso di ulteriore parità, l'incremento è calcolato a ritroso assumendo a riferimento gli anni ancora precedenti. Nel caso non fosse possibile applicare tale criterio per l'individuazione dei destinatari della maggiorazione del premio, la maggiorazione del premio sarà attribuita pro quota a ciascun dipendente che ha ottenuto la valutazione più elevata.</p>	<p>L'integrazione apportata al comma 9 dell'articolo in questione consente di superare alcune criticità emerse in sede di prima applicazione del premio di maggiorazione di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018. In particolare è stato individuato un meccanismo che consente di regolamentare le parità di valutazione</p>
<p style="text-align: center;">ART. 17- INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (comma 1)</p> <p>1. Per il 2019 l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 70-<i>quinquies</i>, comma 1, del CCNL 21/5/2018, spettante al personale appartenente alla categoria D (non incaricato di posizione organizzativa) - C - B, viene attribuita ai dipendenti delegati per adempimenti previsti dalla legge (Ragioneria Generale dello Stato, dipartimento Funzione Pubblica, INPS, INAIL, Ministeri,</p>	<p style="text-align: center;">ART. 17- INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (comma 1)</p> <p>L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 70-<i>quinquies</i>, comma 1, del CCNL 21/5/2018, spettante al personale appartenente alla categoria D (non incaricato di posizione organizzativa) - C - B, viene attribuita ai dipendenti in base all'allegata "Disciplina del riconoscimento della indennità per specifiche responsabilità".</p>	<p>L'articolo è stato riscritto rinviando l'applicazione dell'istituto all'allegato dell'accordo stralcio.</p>

COMUNE DI VERMEZZO CON ZELO

(Città Metropolitana di Milano)

<p>ecc.) ed è graduata come segue:</p> <p>2. L'indennità di cui al precedente punto 1 è annua ed è corrisposta mensilmente; la stessa è rapportata al periodo di assegnazione dell'incarico e alla durata dell'orario di lavoro (<i>part time</i>).</p> <p>3. Le parti concordano di ritrovarsi entro il mese di febbraio 2020 al fine di rideterminare i criteri di attribuzione dell'istituto.</p>		
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DA PARTE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELLE RISORSE.

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato. Tale punto sarà oggetto di compilazione in sede di relazione al contratto annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate.

C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi 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.

D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITÀ

Si attesta la coerenza delle disposizioni contrattuali con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

In particolare si precisa che è esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi. Relativamente all'incentivo al merito e alla produttività, all'articolo 14 dell'ipotesi di CCI in esame è specificato che dovrà essere improntato ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, quali principi fondamentali del D.Lgs. 150/2009 ed il riconoscimento dell'incentivo è subordinato al raggiungimento di un adeguato livello dei risultati conseguiti dalle strutture operative, nonché dall'ente nel suo complesso (performance organizzativa), così come rilevato dalla Relazione sulla performance.

COMUNE DI VERMEZZO CON ZELO

(Città Metropolitana di Milano)

E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITÀ DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE;

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato. Tale punto sarà oggetto di compilazione in sede di relazione al contrattato annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate.

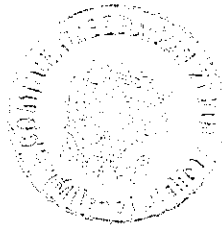
F) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato. Tale punto sarà oggetto di compilazione in sede di relazione al contrattato annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate.

G) ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI

Non risultano altre informazioni da fornire.

Vermezzo con Zelo, 14 SET 2020



IL RESPONSABILE AREA
AMMINISTRATIVA E SERVIZI
ALLA PERSONA
Rag. Viviana Pastori
Viviana Pastori