

Art. 1

Premesse

1. Il presente documento persegue lo scopo di indicare alla delegazione di parte datoriale gli interventi ritenuti prioritari da questa Amministrazione per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte strategiche del DUP e di bilancio e degli obiettivi del PEG.
2. Persegue, altresì, l'obiettivo di fornire indicazioni in ordine alle scelte prioritarie che devono presiedere alla utilizzazione delle risorse sia stabili che variabili allo scopo di conseguire un miglioramento dell'attività dell'ente in termini di efficienza e di efficacia e una corretta attivazione dei meccanismi di incentivazione del personale dipendente.
3. La condivisione di tali obiettivi e contenuti favorisce un chiaro e trasparente rapporto collaborativo tra le parti negoziali (datoriale e sindacale), condizione indispensabile per una conclusione equilibrata delle trattative, in grado, quindi, di conciliare gli opposti interessi in gioco attraverso il reciproco riconoscimento dei diversi ruoli svolti al tavolo negoziale, secondo i consueti criteri della ragionevolezza, della correttezza e della buona fede.

Art. 2

Ambito di applicazione e durata

1. Il CCDI in fase di negoziazione avrà una valenza normativa triennale 2019-2021 ed economica per l'anno 2019. In particolare il nuovo CCDI dovrà contenere la disciplina di tutte le materie che il CCNL del 21.5.2018, all'art.7, demanda alla contrattazione collettiva integrativa. Il nuovo CCDI definirà la destinazione delle risorse del trattamento accessorio per l'anno 2019 sulla base della spesa storica registrata negli anni per gli istituti contrattuali simili già autorizzati con precedenti CCDI, con gli aggiornamenti sulla ripartizione dei fondi conseguenti alla introduzione di nuove indennità obbligatorie previste dal contratto nazionale e di quelli previsti dalle presenti direttive.
2. Esso produrrà i suoi effetti dalla data della sottoscrizione, salvo le eccezioni che lo stesso potrà prevedere in base al CCNL del 21.5.2018. Nei limiti del possibile, il CCDI dovrà prevedere apposita norma contrattuale in base alla quale, in presenza di economie sufficienti tra risorse stabili e rispettivo utilizzo, si potrà autorizzare la spesa sui diversi sub-fondi anche per periodo determinato dell'annualità successiva(2020), nelle more della stipula del nuovo CCDI, parte economica, al fine di non interrompere, ricorrendone le condizioni e nei limiti di spesa autorizzati dal CCDI, l'erogazione di compensi, ormai consolidati, ivi previsti e disciplinati (Es. indennità specifiche responsabilità, condizioni di lavoro etc) che, in quanto la relativa disciplina non è specificatamente prevista direttamente dal CCNL, dovrebbero essere sospesi. La norma predetta potrà essere prevista solo in presenza di economie sufficienti tra risorse stabili e relativo utilizzo, tali appunto da garantire in ogni caso la copertura finanziaria dei compensi autorizzati.
3. Destinatario del contratto decentrato è il personale non dirigente dell'Amministrazione comunale di Torralba (SS) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale utilizzato a tempo parziale e coinvolto nella gestione associata di funzioni e servizi. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previsti nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.

CAPO II

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 3

Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate stabili e variabili

1. Il CCDI stabilisce le regole di carattere generale per la ripartizione delle risorse finanziarie disponibili tra le diverse destinazioni possibili. La quantificazione delle risorse decentrate deve tenere conto dei criteri di quantificazione stabiliti dal CCNL vigente nonché dalle norme di legge vigenti ed in particolare di quelle sul contenimento delle spese accessorie del personale come da ultimo stabilite con l'art.23, comma 2, del D.Lgs n.75/2017.

Art. 4

Criteria generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate alla erogazione dei premi di performance organizzativa e individuale

1. I sistemi di incentivazione del personale devono essere finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di obiettivi ed attività anche pluriennali ovvero la realizzazione di progetti strategici basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei servizi.

2. L'incentivazione della produttività e il miglioramento dei servizi deve realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, come risultanti a conclusione del ciclo della performance, in modo selettivo e secondo i risultati accertati mediante un sistema di valutazione permanente vigente presso l'ente. L'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, e la relativa maggiorazione, avverrà a conclusione del processo di valutazione della performance, organizzativa ed individuale, e nel rispetto dei criteri ivi definiti ed ai quali si fa espresso rinvio.

3. La contrattazione potrà stabilire i criteri per l'erogazione di incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 5

Criteria generali per la progressione economica orizzontale del personale dipendente.

1. L'amministrazione autorizza la delegazione di parte pubblica a trattare il riconoscimento di progressioni economiche con decorrenza 2019, stabilendo in particolare che:

a. Al fine di non compromettere eccessivamente per il futuro la riduzione dei fondi premianti ed incentivanti (performance organizzativa e individuale), anche in considerazione dei precisi vincoli stabiliti dal CCNL all'art. 68, comma 3, la spesa conseguente alle progressioni dovrà essere contenuta entro il limite del 30% della disponibilità, non impegnata, delle risorse stabili libere, calcolate alla data del 31.12 precedente l'anno di decorrenza economica delle PEO;

b. La progressione, in conformità alle norme del CCNL, potrà essere riconosciuta solo sulla base di criteri meritocratici e selettivi precisi, nonché dell'esperienza maturata in applicazione dell'art.16, comma 3, del CCNL del 21.5.2018, ed in ogni caso, fermo restando il limite complessivo di spesa anzidetto, le parti dovranno garantire un'equa ripartizione delle risorse autorizzate tra i dipendenti dei diversi settori del Comune, avendo cura di garantire pari opportunità e, al fine di evitare discriminazioni, un giusto rapporto tra spesa e numero lavoratori beneficiari. Sarà compito delle parti individuare le modalità di ripartizione del fondo tra i settori e stabilire i criteri di ammissione e valutazione ai fini della elaborazione della graduatoria dei beneficiari che deve naturalmente avere un carattere meritocratico e che deve servire a premiare solo i migliori dipendenti del Comune

.

CAPO III

COMPENSI PER PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

Art. 6

Criteria generali per l'erogazione di compensi particolari

1. Il CCDI definirà, eventualmente confermando quelle vigenti, se compatibili con il nuovo CCNL del 2018, le condizioni di lavoro per l'erogazione di compensi accessori e i criteri per l'erogazione. Non è consentita l'erogazione di due o più compensi di lavoro volti a remunerare la stessa condizione di lavoro; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale sostanzialmente diversa.

2. Il CCDI disciplina in particolare i seguenti compensi:

- Indennità per condizione di lavoro (ex rischio, disagio e maneggio valori);
- Indennità per le specifiche responsabilità di cui all'art. 70quinquies, del CCNL del 21.5.2018;

- Indennità di servizio esterno della Polizia locale (Art.56quinquies CCNL del 21.5.2018);
 - Indennità di funzione della Polizia locale (Art.56sexties CCNL del 21.5.2018);
3. Il CCDI stabilirà, altresì, la decorrenza economica delle indennità predette. In relazione all'indennità per funzioni di P.L, il CCI avrà cura di prevedere apposita disciplina fermo restando che, trattandosi di indennità non cumulabile con quella per specifiche responsabilità, il relativo budget dovrà essere comunque armonizzato con quanto già previsto, per tale ultimo compenso, per l'operatore di P.L.

CAPO IV

ALTRI CONTENUTI DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Art. 7

Criteri e modalità per la ripartizione dei compensi previsti per legge

1. Il nuovo CCDI potrà procedere, ex novo, alla definizione dei criteri generali e delle modalità di ripartizione dell'incentivo per funzioni tecniche come previsto dal novellato art.113, comma 2, del D.Lgs. n.50/2016 e smi, qualora l'attuale regolamento dell'ente risulti non coerente o necessiti di modifiche e/o integrazioni sotto tale profilo, prevedendo una differenziazione di disciplina tra appalti di lavori e appalti di servizi e forniture, che tenga in considerazione la differente complessità delle attività incentivate e l'incentivo per recupero evasione IMU e TARI
2. Allo stesso modo, il CCDI dovrà prevedere apposita disciplina per tutti gli istituti economici a beneficio del personale derivanti da specifiche disposizioni di legge quali in particolare per i compensi ISTAT, messi notificatori, recupero evasione ICI etc.

Art. 8 Disciplina altre materie demandate alla contrattazione decentrata

1. Il nuovo CCDI dovrà contenere la disciplina e regolamentazione di tutte le materie che l'art.7, comma 4, demanda alla contrattazione integrativa.