

# COMUNE DI MONTEPULCIANO

Il revisore unico

*Parere 10/2024*

**OGGETTO:** parere su proposta di delibera N.9 del 16/04/2024 : CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO 2024/2026 - PARTE NORMATIVA - AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE

**La sottoscritta Mannini Nicoletta, revisore unico dei conti del Comune di Montepulciano,**

**Vista** la proposta di delibera in oggetto indicata ricevuta via mail il 17/4/24

**Vista** l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, parte giuridica triennio 2024/2026, sottoscritta in data 27.03.2024, siccome indicata nella relazione illustrativa .

Esprime parere favorevole alla approvazione della proposta suddetta

IL REVISORE UNICO

Dott.sa Mannini Nicoletta

*(firmato digitalmente)*

25.4.24

COMUNE DI MONTEPULCIANO  
(Provincia di Siena)

**Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Montepulciano  
per il triennio 2024/2026**

La presente relazione ha per oggetto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) del personale dipendente del Comune di Montepulciano valido per il triennio 2024/2026.

La destinazione e l'utilizzo delle risorse decentrate oggetto del suddetto CCDI, in conformità alle norme vigenti, costituiranno oggetto di apposito e separato accordo di natura economica.

**Relazione illustrativa**

**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 27.03.2024</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>2024-2026</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<i>Parte Pubblica:</i> Presidente – Segretario Comunale Dott. Alessandro Caferri Altri componenti: Resp. Area Amministrativa - Dott.ssa Loredana Banini Resp. Area Man. Patrimonio – Arch. Francesco Paparoni <i>Organizzazioni sindacali:</i> CGIL-FP Sonia Guerrini, CISL-FP Giancarlo Timitilli, <i>RSU:</i> Betti Alessio, Cica Alessandro, Coccoletti Sabrina, Ricci Roberta Raffaella, Sacchetta Domenico, Ceccarelli Daniele  Firmatari preintesa: Dott. Alessandro Caferri Dott.ssa Loredana Banini Arch. Francesco Paparoni CGIL-FP Sonia Guerrini CISL-FP Giancarlo Timitilli Betti Alessio Cica Alessandro Ricci Roberta Raffaella Sabrina Coccoletti Domenico Sacchetta Daniele Ceccarelli  Firmatari del contratto definitivo* Presidente delegazione trattante - Dott. Alessandro Caferri RSU – il delegato Domenico Sacchetta
<b>Soggetti destinatari</b>	Tutto il personale dipendente del Comune di Montepulciano nonché il personale comandato o distaccato in servizio presso l'ente a tempo indeterminato e a tempo determinato.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Disciplina di tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16/11/2022

<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>	<b>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno – Revisore dei conti in data 25.04.2024</b>
		<b>L'organo di controllo non ha effettuato rilievi.</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance 2024 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione G.C. n. 83 del 15.04.2024 sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa approvato con deliberazione di G.C. n. 207 del 12.08.2019.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità del Comune di Montepulciano previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013 con deliberazione di G.C. n. 83 del 15.04.2024
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 <sup>1</sup> per quanto di competenza.
	La Relazione della Performance 2022 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009	
<b>Eventuali osservazioni</b>		

*\*La presente relazione è stata predisposta dopo la sottoscrizione della pre-intesa del CCDI parte normativa triennio 2024-2026. Le informazioni contrassegnate verranno dopo la sottoscrizione definitiva del contratto.*

## **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

## **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 – Oggetto e obiettivi**

Si conviene l'applicazione del presente CCDI a tutto il personale in servizio presso l'Ente

### **Art. 2 – Durata e revisione del contratto collettivo decentrato integrativo**

La vigenza del contratto è stabilita per il triennio 2024-2026, e si dà atto dell'ultrattività del contratto sino alla stipulazione del successivo.

### **Art. 3- Tempi modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCDI**

Vengono stabiliti i tempi di riunione della delegazione trattante per verificare l'attuazione degli istituti nomativi ed economici del contratto.

#### **Art. 4 – Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCDI**

Si stabiliscono i criteri e i soggetti titolati alla sottoscrizione del contratto decentrato

#### **Art. 5 – Interpretazione autentica delle clausole controverse**

Viene stabilito che, nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, la delegazione trattante si riunisce per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

### **TITOLO II – ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI**

#### **Art. 6 – Diritto di assemblea**

Viene esplicitato il sistema di convocazione e di partecipazione alle assemblee sindacali

#### **Art. 7 – Diritto di affissione**

Vengono stabiliti i criteri per la diffusione di comunicazioni sindacali.

#### **Art. 8 – Dotazioni strumentali**

Si definiscono le autorizzazioni all'utilizzo, da parte delle rappresentanze sindacali della strumentazione dell'ente per materiale di interesse sindacale.

#### **Art. 9 – Locali**

Si mettono a disposizione dei rappresentati sindacali locali comunali idonei.

#### **Art. 10 - Prerogative sindacali**

Si concorda che le riunioni tra l'amministrazione e la delegazione di parte sindacale avvenga nell'ambito dell'orario di lavoro.

### **TITOLO III – REGOLAMENTAZIONE DIRITTO DI SCIOPERO E SERVIZI MINIMI ESSENZIALI**

#### **Art. 11 – Modalità di effettuazione degli scioperi**

Si regolano le modalità di comunicazione degli scioperi.

#### **Art. 12 – Servizi minimi essenziali**

Al fine di garantire il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, le parti individuano i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'ente, che vengono garantiti anche in occasione dello sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali vigenti.

#### **Art. 13 – Procedure di attivazione dei contingenti minimi**

Si concorda che i Responsabili di Area in occasione di ogni sciopero individuino i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione e, ove possibile, dopo aver utilizzato il personale non aderente allo sciopero.

### **TITOLO IV – ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

#### **Art. 14– Nuovo sistema di classificazione**

L'adozione del nuovo sistema di classificazione del personale ha l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi.

#### **Art. 15 – Classificazione**

Si dà atto dell'individuazione dei nuovi profili professionali.

### **Art. 16 – Norme di prima applicazione**

Si dà atto che dal primo aprile 2023 è entrato in vigore il nuovo sistema di classificazione del personale dipendente, rinviando all'apposito regolamento, approvato con delibera della G.C. n. 183/2023, le modalità di progressione tra le aree

### **Art. 17 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree**

Ai fini dei differenziali stipendiali all'interno delle aree si stabilisce di applicare l'accordo stipulato il 20.12.2023.

## **TITOLO V – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI WELFARE INTEGRATIVO**

### **Art. 18 – Welfare integrativo**

Si richiama l'art. 82 del CCNL del 16 novembre 2022.

## **TITOLO VI – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO**

### **Art. 19 – Orario di lavoro**

L'orario di lavoro, come da normativa vigente è di 36 ore settimanali, si confermano, però, le forme di flessibilità vigenti.

### **Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale**

Si prevede la possibilità di costituire o di trasformare rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con il limite massimo del 25% del personale dipendente.

### **Art. 21 – Riduzione orario di lavoro**

In attuazione dell'art. 22 comma 1 del CCNL 25.02.199 si concorda la possibilità di ricorrere ad un riduzione dell'orario di lavoro per il personale che lavora con orario articolato su turni o multiperiodale..

### **Art. 22 – Lavoro straordinario**

Viene riportata l'attuazione dell'istituto di cui all'art. 32 CCNL del 16.11.2022 alle condizioni previste dallo stesso articolo, da verificare da parte dell'organo di controllo interno.

### **Art. 23 – Reperibilità**

Viene confermato il pagamento di € 10,50 lordi per 12 ore al giorno e il raddoppio a € 21,00 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale.

### **Art. 24 – Turnazione e modalità di riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti**

Si richiama quanto stabilito in materia dall'art. 30 del CCNL del 16.11.2022.

### **Art. 25 – Banca delle ore**

Viene confermata la banca delle ore come da disciplinare vigente.

### **Art. 26 – Flessibilità dell'orario di lavoro**

Si conferma la flessibilità di 30 minuti in entrata ed in uscita per il personale dipendente ad eccezione del personale di Polizia Municipale e del personale addetto alla manutenzione.

### **Art. 27 – Servizio mensa e buono pasto**

Viene confermato il servizio di mensa sostitutivo con buono pasto elettronico, prevedendo la possibilità di aumentare il valore dello stesso fino ad € 6,00 previa verifica del rispetto del tetto di spesa del personale.

## **TITOLO VII – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.**

**Art. 28 – Criteri generali per il conferimento e revoca degli incarichi, nonché per la determinazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarichi EQ.**

Le parti rinviando la disciplina della materia al regolamento vigente interno all'ente.

## **TITOLO VIII – DISCIPLINE PARTICOLARI**

**Art. 29 – Innovazioni tecnologiche e formazione**

L'ente promuove e favorisce la formazione del personale dipendente garantendone l'aggiornamento e la riqualificazione, nel rispetto della normativa vigente.

Si elencano i criteri cui si ispira la detta attività di formazione.

**Art. 30 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.**

L'ente si impegna a dare completa applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e a tutela della salute dei lavoratori, impegnandosi a stanziare in bilancio le risorse finanziarie necessarie per il conseguimento degli obiettivi.

**Art. 31 – Lavoro agile.**

Si rinvia la disciplina all'apposito disciplinare costituente allegato E al contratto decentrato.

## **TITOLO IX – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE**

**Art. 32 – Indennità di servizio esterno**

Viene confermato l'importo di euro 1,50 al giorno, in conformità all'attestazione mensile rilasciata dal responsabile del servizio.

**Art. 33 – Indennità di funzione.**

E' confermata la possibilità di riconoscere la personale di Polizia Municipale, inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, non titolare di incarico di E.Q., un'indennità di funzione nei limiti di cui all'art. 40 del contratto decentrato.

**Art. 34 – Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato.**

Si conferma che le ore di servizio aggiuntivo rese dal personale di polizia municipale, fuori dall'orario di lavoro e per lo svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario.

Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi o della fruizione di riposi compensativi saranno finanziati esclusivamente con le risorse versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative private.

**Art. 35 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.**

Le parti concordano l'utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208 comma 4 lett. c) e 5 del D:Lgs. N. 285/1992, così ripartiti:

- a) quota di € 1.500,00 ciascuno per il fondo di previdenza Perseo -Sirio;

- b) quota da determinare annualmente per incentivi monetari collegati al potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale;
- c) quota da terminare annualmente per l'acquisto di dispositivi di protezione individuale o di lavoro e/o automezzi.

## **TITOLO X – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E MODALITA' DI UTILIZZO**

### **Art. 36 – Risorse decentrate**

Le risorse decentrate, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019/2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80 comma 2 del CCNL sottoscritto il 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3 del suddetto contratto collettivo.

Il tutto avviene sulla base di intesa, mediante sottoscrizione di accordo, tra le RSU le OO:SS. e la parte pubblica.

### **Art. 37 – Criteri per l'attribuzione di premi correlati alla performance**

Viene concordato che le risorse da destinare alla performance organizzativa e individuale devono essere almeno il 30% delle risorse di cui all'art. 79 comma 2, con esclusione delle lettere c) e f) del CCNL del 21.05.2018.

Per quanto concerne il sistema di valutazione si rinvia al disciplinare già vigente in materia all'interno dell'ente.

### **Art. 38 – Individuazione del personale avente diritto alle varie indennità**

Viene concordato che entro il mese di gennaio di ogni anno, i responsabili di servizio devono individuare, con apposito atto, il personale destinatario delle indennità previste dal CCNL e dal CCDI.

### **Art. 39 - Indennità condizioni di lavoro (Art. 70 bis del CCNL 21 maggio 2018)**

Si conferma che l'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e pertanto pericolose e dannose per la salute, attività implicanti maneggio di lavoro.

Vengono individuati, a titolo esemplificativo, i fattori rilevanti che determinano l'esposizione del dipendente a disagio, rischio e maneggio valori, da ricondurre ad un'unica indennità. Ferme restando le declaratorie delle singole indennità ivi riprodotte, con il presente accordo, le parti confermano i seguenti importi:

- € 2,45 giornalieri per il personale con orario di lavoro particolarmente flessibile (es. autisti scuolabus);
- € 2,60 al giorno al personale esposto a disagio per attività di particolare intensità, complessità o criticità caratterizzata da rapporti obbligatori e continui con l'utenza (apertura al pubblico per non meno di 4 ore per 5 giorni settimanali);
- € 0,52 al giorno al personale esposto a disagio per la difficoltà di conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro (ad es.: Custodi Comunali, personale addetto ai servizi di manutenzione Area Tecnica, Polizia Municipale - non addetta al servizio esterno);
- € 30,00 mensili al personale che svolge attività comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale da riparametrare alla tipologia dell'articolazione dell'orario di lavoro , (€ 1,35 al giorno per le articolazioni orarie su 5 giorni e € 1,15 per le articolazioni su 6 giorni)
- € 0,52 al giorno per il personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio, qualora il maneggio mensile sia fino a 1.000,00 euro;

- € 1,00 al giorno, alle condizioni di cui sopra, qualora il maneggio riguardi importi da 1.001,00 euro fino a € 30.000,00 mensili;

- € 1,55 al giorno, alle condizioni di cui sopra, qualora il maneggio riguardi importi mensili oltre 30.000,00 euro.

Si conferma, inoltre, che in caso di modifiche organizzative, al personale venga riconosciuta una solla delle attività sopra elencate, l'indennità non potrà essere inferiore ad euro 1.

#### **Art. 40 – Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 CCNL 16 .11.2022)**

Vengono regolamentate le indennità per i dipendenti cui siano attribuite specifiche responsabilità che non siano titolari di posizione organizzativa, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità e viene fissato un importo massimo di € 3.000,00 lordi per ciascuna indennità, fermo restando il vincolo di non superare 11% della parte disponibile del fondo risorse decentrate, una volta erogate le altre indennità.

Viene altresì concordata una scheda con i criteri per l'attribuzione di detta indennità, nonché per la sua pesatura.

#### **Art. 41 – Risorse derivanti da piani di razionalizzazione e sponsorizzazione.**

Si conviene che le somme derivanti da eventuali piani triennali di razionalizzazione, attuati secondo l'art. 16, commi 4 e 5 del D.L. 98/2011, nella misura del 50% implementano il fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività, la cui ripartizione sarà definita con appositi accordi tra le parti; la restante quota del 50% è destinata al finanziamento di altre iniziative istituzionali secondo le indicazioni del bilancio.

### **TITOLO XI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

#### **Art. 42 – Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge.**

Si elencano le attività oggetto di incentivi previsti dalla legge per le quali le risorse relative ai compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento.

Le risorse confluiscono sul fondo risorse decentrate e saranno distribuite secondo quanto stabilito dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai regolamenti dell'Ente.

**La pre-intesa di contratto sottoscritta nell'anno 2024 riguarda la parte normativa del triennio 2024-2026.**

#### **2) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa:**

Trattandosi di contratto esclusivamente normativo, non vi sono indicazioni in merito alla destinazione delle risorse per la contrattazione integrativa

**3) Effetti abrogativi impliciti:** il contratto decentrato ha valenza triennale 2024 -2026 e ha effetti abrogativi del precedente decentrato giuridico.

#### **Sezione II - Modalità di utilizzo delle risorse accessorie**

Le modalità di utilizzo delle risorse accessorie verranno dettagliate in occasione dell'approvazione del CCDI 2024 – parte economica.



Nel contratto decentrato integrativo si dà atto che le risorse destinate a performance organizzativa e performance individuale verranno ripartite secondo le norme del sistema premiante vigente ispirato a principi meritocratici, in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti negli strumenti di programmazione approvati annualmente, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

**Sezione III - Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.**

Dalla sottoscrizione del CCDI avente validità triennale per gli aspetti normativi, ci si attende di ottenere una certa stabilità relativamente alle modalità e criteri generali di riconoscimento degli emolumenti avente carattere accessorio. La ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, verrà invece negoziata con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti.

Montepulciano 26.04.2024



LOREDANA  
BANINI  
26.04.2024  
12:36:42  
GMT+01:00

Il Responsabile Area Amministrativa  
Dr.ssa Loredana Banini