

RELAZIONE ILLUSTRATIVA – IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO DEL CCI DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA REGIONE TOSCANA PER IL TRIENNIO 2019-2021 DEL 20.12.2019 SIGLATA IN DATA 31.7.2020

MODULO 1 Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contratto

| | | |
|--|---|--|
| Data di sottoscrizione | 31.7.2020 | |
| Periodo temporale di vigenza | Anni 2020-2021 | |
| Composizione della delegazione trattante | <p>Delegazione di parte pubblica Presenti: Direttore generale</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie RSU REGIONE TOSCANA CGIL-FP CISL-FP UIL-FPL CSA</p> | |
| Soggetti destinatari | Personale non dirigente | |
| Materie trattate dal contratto integrativo | - Regolamentazione degli istituti relativi al salario accessorio (indennità condizioni di lavoro, indennità per specifiche responsabilità) e relativa destinazione di risorse; | |
| <p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti preliminari e successivi alla contrattazione:</p> | <p>Intervento dell'organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</p> | <p>è stata acquisita la certificazione dell'organo di controllo interno? Si in data 3 agosto 2020</p> |
| | | <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: nessun rilievo</p> |
| | <p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria:</p> | <p>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Per l'anno 2020 Il piano della performance è stato adottato con delibere di Giunta n. 149/2020 e con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 6/2020 e n. 29/2020.</p> |

E' stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 (sostituito dall'art. 10 D.Lgs. 33/2013):

Piano triennale 2020/2022 adottato con delibera di Giunta regionale n. 192/2020 e con delibera dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 10/2020.

È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 (sostituiti dai commi 6 e 8 dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013)

Per quanto concerne le disposizioni di cui al comma 8 dell'articolo 10 del d.lgs. 33/2013, le informazioni richieste sono pubblicate nella Sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale della Regione agli indirizzi:

<http://www.regione.toscana.it/-/amministrazione-trasparente>

<http://www.regione.toscana.it/-/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>

<http://www.regione.toscana.it/regione/amministrazione-trasparente/performance>

<http://www.regione.toscana.it/-/organismo-indipendente-di-valutazio-1>

nelle apposite sottosezioni: Disposizioni generali, Performance, personale e, relativamente al Consiglio regionale, nella Sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale del Consiglio regionale all'indirizzo:

<http://www.consiglio.regione.toscana.it/amministrazione-trasparente/>

nelle apposite sottosezioni: Disposizioni generali, Performance, personale

La relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?

La relazione sulla qualità della prestazione 2019 è stata approvata con delibera di Giunta Regionale n. 243/2020. La delibera è stata trasmessa all'OIV per la conseguente validazione. Il documento di validazione sarà pubblicato sul sito istituzionale della Regione Toscana al seguente indirizzo: <http://www.regione.toscana.it/amministrazione-trasparente> nell'apposita sottosezione Controlli e rilievi sull'Amministrazione.

Per il Consiglio regionale, la relazione sulla performance 2019 è stata approvata con delibera dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 17/2020 e risulta pubblicata sul sito istituzionale del Consiglio regionale nella Sezione amministrazione trasparente, voce performance, sottovoce "relazione sulla performance".

Si ricorda comunque che ai sensi dell'art. 16 del D.lgs. 150/2009 le disposizioni di cui al comma 6 dell'art. 14 del medesimo decreto non rientrano tra quelle che trovano diretta applicazione per le regioni e non individuano principi a cui adeguare l'ordinamento regionale

Eventuali osservazioni =====

MODULO 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

- a) **illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;**

Con l'ipotesi di accordo siglata in data 31.7.2020 le Parti hanno inteso dare attuazione alla disposizione finale di cui all'art. 16 del CCI del personale non dirigente della Regione Toscana per il triennio 2019-2021 del 20.12.2019 che prevedeva l'impegno reciproco ad avviare una nuova sezione contrattuale per effettuare, tra l'altro, la revisione degli istituti di cui all'art. 7 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018, in particolare l'indennità correlata alle condizioni lavoro di cui all'art. 70 bis del contratto nazionale.

Le Parti hanno quindi principalmente definito la disciplina applicativa del nuovo istituto "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare, per espressa previsione dell'art. 70-bis del CCNL del 21.5.2018 lo svolgimento di attività a) disagiate, b) esposte a rischi dannosi per la salute e c) implicanti il maneggio valori, per le quali i precedenti CCNL del personale non dirigente del comparto "Regioni – Autonomie locali" prevedevano singole indennità distinte, ed introdotto parziali revisioni alla disciplina dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 9 del CCI del 20.12.2019.

L'ipotesi di Accordo integrativo pertanto interviene sulla disciplina (artt. 1 e 2), e sulla conseguente destinazione di risorse decentrate (art. 3), dei seguenti istituti:

- 1) INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (art. 1): sono state definite le attività per le quali può essere attribuita l'indennità in esame e le condizioni, i presupposti nonché le modalità di attribuzione della stessa. La nuova disciplina entra in vigore dal 1° agosto 2020. Per le annualità 2020 e 2021 le risorse destinate a tale istituto ammontano a € 156.100,00 annui.
- 2) INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art. 2): sono state apportate modifiche all'art. 9 del CCI del 20.12.2019 con l'integrazione della nuova tipologia di compiti il cui esercizio comporta l'attribuzione di specifiche responsabilità, ovvero i compiti di rappresentanza istituzionale (Gonfalone). Per le annualità 2020 e 2021 sono destinate a tale istituto risorse aggiuntive pari a € 20.000 annui.

Nel dettaglio:

INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO:

Nell'art. 1, le Parti hanno definito le regole di applicazione dell'istituto della indennità condizioni lavoro all'interno della categoria, con efficacia a partire dal mese di agosto 2020.

L'indennità condizioni lavoro, ai sensi dell'art. 70 bis del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016-2018, remunera l'effettivo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e implicanti il maneggio valori accorpando e sostituendo le precedenti indennità di disagio, rischio e maneggio valori.

Le parti hanno operato una riclassificazione delle precedenti attività che davano diritto alla indennità di disagio, integrando le stesse con ulteriori attività in considerazione della presenza dei presupposti fattuali che ne giustificano l'erogazione.

I fattori considerati rilevanti ai fini della qualificazione dell'attività come disagiata sono: una prestazione chiesta e resa in condizioni sfavorevoli anche ai fini del recupero psicofisico, di luogo, di modo e di tempo.

E' stata operata una distinzione tra le attività disagiate continuative (svolte in modo continuativo in coerenza con il profilo di ruolo agito e/o le funzioni attribuite) e le attività disagiate giornaliere (legate ad eventi specifici e svolte in modalità non continuativa).

Tra le attività disagiate continuative enucleate si distinguono quelle che erano già indennizzate con i precedenti accordi (cura e il trasporto di animali svolta dal personale della scuola cani guida per non vedenti, cura e il trasporto di animali svolta dal personale del settore incremento ippico, funzionamento di macchine complesse di composizione, di stampa e di rilegatura svolta dal personale della Stamperia Braille e della tipografia regionale, manutenzione e la pulizia del parco macchine svolta dal personale dell'officina della Giunta) ed altre che si aggiungono alle precedenti e che saranno indennizzate a partire dal mese di Agosto 2020 (attività di presidio idraulico e attività per il servizio di piena, Attività degli addetti alla gestione dell'ufficio posta cartacea, Attività di controllo in ambito fitosanitario, Attività di coordinatore e di addetto presso i centri operativi provinciali Antincendio Boschivo nei periodi stagionali di maggiore intervento).

Tra le attività disagiate giornaliere oltre all'attività lavorativa richiesta per oltre 2 domeniche nell'anno solare (già indennizzata) si aggiungono l'attività di direttore delle operazioni antincendio boschivo e quelle di coordinatore e addetto presso i centri operativi provinciali Antincendio Boschivo nei periodi stagionali di maggiore intervento che viene svolta in caso di emergenza o per far fronte a esigenze imprevedibili.

L'attività di rappresentanza istituzionale (Gonfalone) che in base all'accordo sindacale del 22.04.2003 e al CCDI del 11.09.2008 era indennizzata come attività particolarmente disagiata con il presente accordo viene ridefinita come comportante indennità specifiche responsabilità (vd. Art. 2).

L'indennità di rischio, in continuità a quanto attualmente regolamentato, è assorbita dalla indennità per attività disagiate.

L'indennità maneggio valori viene attribuita ai dipendenti addetti in via continuativa a servizi che comportano maneggio valori di cassa (denaro, titoli di credito, valori bollati e postali) ed è attribuita per le sole giornate dell'attività di cassa e in proporzione al valore medio mensile dei valori maneggiati.

L'indennità condizioni lavoro è corrisposta al personale a tempo determinato e indeterminato di categoria B, C e D, non incaricato di posizione organizzativa per le sole giornate di effettiva presenza in servizio ed è collegata ad una prestazione effettivamente resa nella condizione di disagio.

L'indennità è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità; l'indennità per attività disagiate continuative o giornaliere, e per maneggio valori possono essere cumulate tra loro nel limite dell'importo massimo giornaliero di 10 euro.

L'individuazione del personale a cui sono assegnate le attività disagiate continuative è effettuata dai dirigenti responsabili all'inizio di ogni semestre, nei limiti di quote definite in relazione alle risorse destinate all'istituto e in coerenza al contingente di personale necessario per assolvere le relative funzioni.

L'individuazione del personale a cui sono assegnate le attività disagiate giornaliere è effettuata dai dirigenti nel limite del plafond dedicato nell'ambito delle risorse complessivamente destinate all'istituto.

INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Le parti hanno concordato parziali revisioni alla disciplina dell'istituto in ragione dell'introduzione degli ulteriori compiti comportanti specifiche responsabilità riferiti a quelli di "rappresentanza istituzionale (Gonfalone)", di complessità medio-alta, esercitabili dai dipendenti di categoria B e C, per un importo individuale pari a 1.250 euro annui nel limite di un tetto pari a nr. 16 quote, ad esaurimento, prevedendone le condizioni di attribuzione e di verifica del relativo esercizio.

E' previsto un incremento delle risorse destinate a tale istituto, rispetto all'importo definito all'articolo 6 del CCI del 20.12.2020 in € 2.164.000 per gli anni 2020 e 2021, pari a € 20.000 annui per ciascuno degli anni interessati.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo unico di amministrazione

Ferma restando la destinazione delle risorse concordata dalle Parti con accordo del 31.07.2019, e le risorse aggiuntive definite per gli anni 2020 e 2021 all'art. 6 del CCI del 20.12.2019, e nel limite rappresentato dalla quantificazione annuale, ad opera dell'Amministrazione, delle risorse destinate al salario accessorio, per gli anni 2020-2021, le Parti hanno concordato le seguenti destinazioni (art. 3):

- per le indennità condizioni di lavoro, € 156.100 complessivi, che assorbono le risorse (€ 70.000) già destinate all'ex indennità di disagio, per un incremento netto di € 86.100;
- per le indennità per specifiche responsabilità, € 20.000 complessivi, ad incremento delle risorse già individuate per gli anni 2020-2021 dall'art. 6 dello stesso contratto integrativo per il finanziamento dell'istituto (€ 2.164.000), comprensive delle risorse destinate all'indennità cosiddetta "di direzione e staff" di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995.

c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

L'art. 16 del CCI del 20.12.2019 prevede che fino alla puntuale definizione di tutti gli istituti previsti dal CCNL 2016-2018 restano vigenti le disposizioni contrattuali relative agli istituti ancora da regolare.

L'art. 1 dell'ipotesi di accordo prevede che l'indennità condizioni lavoro accorpa e sostituisce le indennità di rischio, disagio e maneggio valori precedentemente disciplinate dagli accordi sindacali dell'11.3.2002 e 22.04.2003 e dai CCDI dell'11.09.2008 e 10.9.2009 che a fa data dall'efficacia del presente accordo sono sostituiti e abrogati.

- d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il titolo III) del Decreto legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa;**

Parte non pertinente allo specifico testo illustrato.

- 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;**

Parte non pertinente allo specifico testo illustrato.

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