



## Contratto Collettivo Integrativo per l'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019

### 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 preintesa</b>	4 luglio 2019
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Triennio 2019-2021 per la parte normativa Anno 2019 per la parte economica
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: SEGRETARIO COMUNALE Componenti: RESPONSABILI SETTORE PERSONALE E SETTORE FINANZIARIO Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL. Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, UIL-FP, FP-CGIL.
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente a tempo indeterminato
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Il nuovo CCI 2019 – 2021 attiene strettamente alle materie oggetto di contrattazione decentrata elencate all'art. 7 del CCNL 21/05/5018. E' stato disciplinato l'utilizzo di tutte le risorse decentrate disponibili per l'anno 2019. Sono stati regolati gli importi delle indennità previste contrattualmente secondo i nuovi limiti minimi e massimi. È stato previsto un articolo specifico che disciplina le nuove indennità relative alla Polizia Locale, con i relativi importi. Sono stati previsti i criteri per l'attribuzione di nuove progressioni economiche. Si è provveduto alla differenziazione del premio di performance individuale ai fini dell'individuazione della fascia di eccellenza.



<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>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>La certificazione dell'Organo di controllo interno sarà acquisita prima della sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo.</b></p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi: descriverli.....</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? <b>Con deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 27/02/2019 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione – esercizio finanziario 2019-2021.</b> <b>La delibera della Commissione Nazionale per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (Civit) n. 121 del 09/12/2010, ha chiarito che il Piano Esecutivo di Gestione costituisce lo strumento di avvio del ciclo della performance in quanto nello stesso, in coerenza con le risorse assegnate, vengono esplicitati obiettivi, indicatori e valori attesi di risultato.</b></p> <p>Adozione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: <b>Con deliberazione della Giunta Comunale n° 8 del 28/01/2019 è stato approvato l'ultimo aggiornamento del piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per gli anni 2019 – 2021.</b></p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì.</b></p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>Sì, la Relazione sulla Performance per l'anno 2018 è stata validata dall'OIV in data 12/06/2019.</b></p>
<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)**

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

- Articolo 1 Viene identificato l'oggetto, il campo di applicazione e la durata del contratto.
- Articolo 2 Viene stabilita la procedura di interpretazione autentica in caso di controversie sull'interpretazione di clausole del contratto.
- Articolo 3 Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili, effettuata con la determinazione del Responsabile del Settore Servizi Amministrativi e Informativi n. 197 del 21/05/2019 secondo le direttive impartite dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 55 del 16/05/2019. Lo stesso articolo contiene un quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse (vedi successivo punto B).
- Articolo 4 Le parti convengono sull'utilizzo delle risorse stabili disponibili per il riconoscimento di nuove progressioni orizzontali e per l'erogazione delle indennità previste dal contratto.
- Articolo 5 Viene quantificato l'importo destinato all'erogazione dei compensi, ai sensi dell'art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21/05/2018 *ex* lettera k, per l'incentivazione del personale che svolge attività relative al recupero dell'evasione ICI, al recupero TARI e IMU e al personale che svolge le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. 50/2016.
- Articolo 6 Le parti definiscono i criteri per indire selezione per l'attribuzione di progressioni economiche con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 2019. Le risorse destinate al finanziamento delle nuove p.e.o. sono pari a € 17.400.
- Articolo 7 Le parti prendono atto delle risorse destinate dall'Amministrazione, ai sensi dell'art. 67 c. 5 CCNL 21/05/2018, per il conseguimento di obiettivi di ente definiti nel Piano Esecutivo di Gestione.
- Articolo 8 e 9 Vengono definiti i requisiti e quantificati gli importi destinati all'erogazione dell'indennità condizioni di lavoro e alla indennità per specifiche responsabilità.
- Articolo 10 Vengono definiti i requisiti e quantificati gli importi destinati all'erogazione delle indennità spettanti al personale di Polizia Locale.
- Articolo 11 Vengono definiti i criteri per la differenziazione del premio individuale di performance ai fini dell'individuazione della fascia di eccellenza di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018.



Articolo 12 Vengono fissati i criteri per l'erogazione del premio di performance individuale.

Articolo 13 Vengono definiti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

Allegato A, B e C - Sono costituiti dai Progetti predisposti dai Responsabili per il conseguimento degli obiettivi di ente definiti nel Piano Esecutivo di Gestione, come stabiliti con la deliberazione della Giunta Comunale n. 55 del 16 maggio 2019, che ha fornito le indicazioni per la predisposizione del Fondo Risorse Decentrate.

Allegato G E' costituito dalla Scheda di Valutazione che i responsabili devono compilare per l'erogazione del premio di produttività al singolo dipendente. La Scheda è stata adottata con il "Sistema di misurazione e di valutazione della performance" di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 121/2011.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri generali di cui all'articolo 3 del Contratto le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Progressioni economiche orizzontali - preesistenti per € 59.075,00 e nuove per € 17.400,00	76.475,00
Indennità di comparto (Art. 33, comma 4, Ccnl 22/01/2004)	20.300,00
Ccnl 31.03.99 – reinquadramento personale di vigilanza	317,00
Indennità per condizioni di lavoro (rischio e maneggio valori)	2.100,00
Indennità per particolari figure professionali (addetto ai tributi, stato civile, protezione civile)	1.100,00
Indennità per specifiche responsabilità	3.300,00
Indennità per servizio esterno della Polizia Locale	1.500,00
Indennità per funzioni di responsabilità Polizia Locale	700,00
Compensi correlati a specifiche disposizioni di legge (progettazione, recupero ICI, recupero TARI e IMU)	20.300,00
Obiettivi di performance:	
- Vigilanza serale Polizia Locale	4.800,00
- Servizio di turnazione Polizia Locale	9.530,00
- Protezione civile, con riguardo alla reperibilità degli addetti	6.000,00
Servizio di sgombero neve, insabbiatura marciapiedi	2.500,00
Performance individuale e collettiva	17.655,00
<b>Totale</b>	<b>166.577,00</b>



C) effetti abrogativi impliciti

Viene specificato che la nuova disciplina sostituisce ogni precedente accordo, determinando in tale modo l'abrogazione implicita delle norme del CCI previgente.

D) illustrazione e specifica attestazione della 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 viene utilizzato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 121 del 29/12/2011. I benefici economici vengono erogati al singolo dipendente a seguito della valutazione del Responsabile.

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

Lo schema di CCI prevede nuove progressioni economiche con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 2019. Alla selezione partecipano i dipendenti delle categorie B, C e D, in possesso dei requisiti richiesti. Farà seguito, con i fattori di valutazione indicati, la formazione di apposita graduatoria dei beneficiari, fino al raggiungimento dell'importo delle risorse all'uopo destinate ad ogni categoria.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di performance previsti nel Piano Esecutivo di Gestione approvato dalla Giunta Comunale con la deliberazione n. 21 del 27/02/2019, ci si attende un miglioramento dei servizi e un incremento della produttività del personale interessato.

Occorre osservare che i criteri di determinazione ed attribuzione dei premi di produttività individuale sono strettamente connessi agli esiti del sistema di valutazione della performance complessiva di settore e di ente adottato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 121 del 29/12/2011 e che, pertanto, la loro erogazione è subordinata all'effettiva rilevazione del miglioramento dei servizi offerti.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

10 luglio 2019

Il Responsabile del Settore  
Servizi Finanziari  
Di Nuzzo Bartolomeo

*Bartolomeo Di Nuzzo*

La Responsabile del Settore Servizi  
Amministrativi e Informativi  
Ornella Chiaretta

*Ornella Chiaretta*

Relazione illustrativa / pag. 5 di 5

