



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2019-2021**

(ai sensi della circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato art. 40, comma 3 sexies, del D.Lgs. 165/2001)

Premessa

L'art. 40 del D.Lgs 30.03.2001, n. 165, al comma 3 sexies, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigano una relazione illustrativa e tecnico finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli organi di controllo di cui all'art. 40-bis, c. 1, dello stesso Decreto.

L'art. 40 bis del D.Lgs 165/2001, comma 1, dispone che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa, con i vincoli di bilancio e con i vincoli derivanti da norme di legge, è effettuato dal Collegio dei Revisori dei Conti.

Di seguito si illustra il contenuto dell'accordo decentrato integrativo per il triennio 2019-2021 come previsto dalla Circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica con la quale sono stati predisposti e pubblicati gli schemi di relazione illustrativa e di relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. 165/2001.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con propria circolare n. 25 del 19.07.2012, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La relazione illustrativa è composta di due moduli:

- 1) illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;
- 2) illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed alla erogazione delle risorse premiali e altre informazioni utili.

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge.

Data di sottoscrizione pre-intesa	19 novembre 2019
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2019-2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Segretario Comunale – dott. Cammilleri Rosario Componenti: Funzionario amministrativo/contabile - Responsabile Servizio Affari Generali – dott.ssa Tomasi Angela Istruttore amministrativo contabile - Ufficio Personale dott.ssa Corbanese Monica Componenti RSU: Armelin Andrea Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione della pre-intesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto: CISL-FP, UIL-FPL, FP-CGIL



Soggetti destinatari		Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo		Vengono trattate le seguenti materie, in esecuzione di quanto demandato dal Contratto Collettivo Nazionale: a) disposizioni generali b) relazioni sindacali c) risorse e premialità d) criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse e) titolari di posizione organizzativa f) progressione economica orizzontale g) fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere le indennità e i compensi relativi a particolari prestazioni di lavoro h) disposizioni inerenti la qualità e la sicurezza del lavoro e la tutela della salute i) altre disposizioni diverse	
Rispetto dell'iter adempimento procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti.	
		Nel caso l'Organo di controllo abbia effettuato rilievi, descriverli	
	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? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. 150/2009). Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione 2019-2021, approvato con Deliberazione di G.C. n. 2 del 09.01.2019.	
		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 di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza per il triennio 2019-2021 è stato aggiornato con Deliberazione di G.C. n. 7 del 23.01.2019.	
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di diretta applicazione agli enti locali.	
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, c. 6, del D.Lgs. n. 150/2009. L'organismo di valutazione ha verificato lo strumento di programmazione (PEG).			
Eventuali osservazioni			

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

Il contratto integrativo oggetto della presente Relazione riguarda la regolamentazione di parte normativa delle materie ad esso demandate da parte del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21.05.2018 il quale stabilisce, all'art. 8, comma 1, che *"Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4..."*.

Di seguito si illustrano le materie trattate:

- a) al Titolo I, "Disposizioni generali" (artt. 1-3), vengono definiti l'ambito di applicazione e la durata del contratto, specificando che lo stesso ha validità triennale e i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione, sostituendo integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI fatti salvi eventuali espressi richiami e che lo stesso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Vengono stabilite le tempistiche per la verifica tra le parti trattanti, con cadenza almeno annuale, dell'attuazione del contratto e viene regolamentata la procedura per l'interpretazione autentica del contratto in caso di controversie;
- b) al Titolo II, "Relazioni sindacali" (artt. 4-9), viene definito il sistema delle relazioni sindacali per migliorare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e le condizioni di lavoro e la crescita professionale del personale dipendente, articolate nei modelli relazionali della contrattazione integrativa e della partecipazione, quest'ultima a sua volta articolata nelle forme della informazione, confronto e organismi paritetici di partecipazione, in applicazione di quanto previsto dalla vigente contrattazione collettiva nazionale. Vengono stabilite inoltre le modalità di gestione delle assemblee sindacali e i diritti e le agibilità sindacali, prevedendo la disponibilità di locali e spazi per le attività della RSU e delle OO.SS. e le modalità di utilizzo dei permessi sindacali; vengono inoltre delineate le misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- c) al Titolo III, "Politiche per lo sviluppo delle risorse umane" (artt. 10-17), viene disciplinata la determinazione annuale del Fondo risorse decentrate secondo i criteri stabiliti dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, e viene stabilita la relativa destinazione alle voci economiche previste dal CCNL. Viene previsto, in particolare, che, qualora nel Fondo risorse decentrate costituito siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime siano destinate almeno per il 30% alla performance individuale.
Agli articoli 12, 13 e 14, vengono stabiliti i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie e i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale, prevedendo l'attribuzione selettiva di una quota non superiore al 40% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione, e l'attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 60% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione di tale premio a favore di una percentuale non superiore al 5% dei dipendenti di ciascuna categoria, con arrotondamento all'unità superiore, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che conseguano annualmente le valutazioni più elevate.
All'art. 16, viene previsto di destinare annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente, stabilendo che l'ammontare del compenso destinato a ciascun incaricato sia definito, nei limiti delle risorse disponibili, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità



della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali e della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati. Vengono inoltre disciplinati gli incarichi ad interim.

All'art 17, vengono fissati i principi generali per le progressioni economiche orizzontali che si devono fondare sulla crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche, ne viene prevista l'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti, a fronte di una permanenza minima di trentasei mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita per il primo passaggio e di almeno quarantotto mesi per i passaggi successivi, sulla base di graduatorie uniche, redatte per categoria, nelle quali l'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguita nel triennio precedente. Viene stabilito che acquisiscano la progressione i dipendenti utilmente collocati in graduatoria sino all'esaurimento del budget assegnato alla categoria e che il valore economico della progressione sia riconosciuta dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione.

Vengono inoltre disciplinate le casistiche del personale comandato o distaccato, assunto tramite mobilità o cessato dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione e l'ipotesi di parità di punteggio.

- d) al Titolo IV, "Compensi per particolari attività o Responsabilità" (artt. 18-21), vengono definiti i principi generali e i criteri per la corresponsione e i valori delle seguenti indennità e compensi riferiti a particolari prestazioni di lavoro di seguito riportate, in ottemperanza a quanto previsto dal CCNL 21.05.2018 e da disposizioni di legge:
- indennità correlata alle condizioni di lavoro, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. d) e art. 70-bis, comma 3, del CCNL, destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi o implicanti il maneggio di valori delle quali vengono individuate le caratteristiche e fattispecie, e viene riconosciuta negli importi indicati nella tabella costituente allegato n.1 al CCI riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento della prestazione;
 - indennità per specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. f) e art. 70-quinques, comma 1, del CCNL, che risultano aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro e che vengono individuate dai Responsabili di Servizio con atto scritto e motivato. L'importo dell'indennità è quantificata a seguito dell'atto di conferimento d'incarico, contenente l'espressa indicazione di una delle fattispecie tenuto conto di tutti gli incarichi conferiti e della quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo.
 - indennità per specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. f) e art. 70-quinques, comma 2, del CCNL, fissata in misura annua nell'importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi, dovuta al personale con qualifica di Ufficiale di stato civile e anagrafe, di Ufficiale elettorale e di Responsabile dei tributi, nonché al personale con responsabilità di archivista informatico, di addetto agli uffici per le relazioni con il pubblico e di formatore professionale, e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- e) al Titolo V, "Sezione Polizia Locale" (artt. 22-23), vengono definite le seguenti indennità riguardanti il servizio di Polizia Locale:
- indennità di servizio esterno, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. e) e art. 56-quinques del CCNL, dovuta al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza, fissata in misura giornaliera.
 - indennità di funzione, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. w) e art. 56-sexies del CCNL, spettante al personale di polizia locale inquadrato in categoria D non titolare di P.O. che svolge funzioni di coordinamento sulla base di un provvedimento d'incarico motivato, calcolata secondo i criteri e le misure previste dall'art. 20 del CCI in merito all'analogia indennità per specifiche responsabilità;
- f) al Titolo VI, "Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro" (artt. 24-35) vengono di seguito riportate indennità e compensi riferibili a particolari tipi di lavoro:



- compensi previsti da particolari disposizioni di legge, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), art. 18, comma 1, lett. h) e art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL, i cui criteri di erogazione sono concordati tra le parti secondo le norme stesse che le disciplinano e che risultano dovuti in aggiunta al premio correlato alla performance;
- indennità di reperibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. i) e k) e art. 24, comma 4, del CCNL, dovuta al personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento. Si definiscono le modalità di svolgimento del servizio e la possibilità nel caso lo richiedano particolari esigenze organizzative di aumentare il limite dei turni in reperibilità.
- indennità di turno, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. l) e art. 23, commi 2 e 4 del CCNL, riconosciuta al personale di polizia locale, in caso di rotazione degli addetti in prestabilite articolazioni giornaliere con distribuzione mensile dei turni equilibrata ed avvicendata.

Agli artt. 27 e 28 le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, CCNL 01.04.1999 stabilendo inoltre un limite di ore da confluire nella banca ore.

Agli artt. 29-30-31-32-33-34 si dà atto che non sussistono le condizioni per l'elevazione dei limiti dei turni lavorativi, del contingente di lavoro a tempo parziale, del periodo di orario multiperiodale, dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite di 48 ore settimanali medie.

Viene, inoltre, riconosciuta una flessibilità dell'orario di lavoro sia in ingresso che in uscita escludendo dalla flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'ente.

Viene stabilito che la materia relativa ai riflessi delle innovazioni tecnologiche sia specifico oggetto di confronto in occasione dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato.

Inoltre, all'art. 35 "Welfare integrativo" si dà atto che, non essendovi disponibilità già stanziata dall'Ente per finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, vengono rinviati i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.

- g) al Titolo VII "Disposizioni finali" (artt. 36-37-38), vengono date disposizioni per la ripartizione dei premi e delle indennità ai dipendenti partecipanti a progetti sperimentali di telelavoro e vengono previste le condizioni per la fruizione del pasto all'inizio o alla fine del servizio da parte del personale appartenente alla polizia locale.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato che ha carattere normativo, mentre l'utilizzo delle risorse decentrate sarà regolato da specifico accordo annuale.

c) effetti abrogativi impliciti

L'accordo oggetto della presente relazione sostituisce il contratto collettivo decentrato integrativo per il Comune di Refrontolo sottoscritto in data 28.12.2012.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Si attesta che le previsioni previste nell'accordo illustrato sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità.

In particolare:

- viene prevista la disciplina relativa al premio aggiuntivo collegato alle valutazioni più elevate;
- qualora nel Fondo siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale;
- alla performance individuale viene destinata una quota almeno pari al 60% delle risorse complessivamente destinate alla produttività;



- viene stabilita l'attribuzione della progressione orizzontale a una quota limitata di dipendenti, con previsione di una permanenza minima nell'ultima posizione economica e sulla base della valutazione individuale. In materia di meritocrazia e premialità trova, inoltre, applicazione il vigente Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche

Si attesta che le previsioni previste nell'accordo illustrato sono coerenti con il principio di selettività delle progressioni economiche.

In particolare, viene previsto che la progressione economica orizzontale venga attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. Viene stabilita la permanenza minima di trentasei mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita per il primo passaggio e di almeno quarantotto mesi per i passaggi successivi, per poter concorrere alla progressione stessa. La progressione viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria, nelle quali l'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente. Acquisiscono la progressione i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto, sino all'esaurimento del budget assegnato alla categoria.

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

Il contratto integrativo illustrato disciplina l'attribuzione di compensi e incentivi al personale che sono legati all'apporto del singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi assegnati e quindi posti in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale dell'Ente, con lo scopo di incrementare l'efficacia e l'efficienza nei processi organizzativi al fine di migliorare i servizi offerti al cittadino.

La verifica del raggiungimento di tali obiettivi viene effettuata dai Responsabili di servizio sia nel corso dell'anno, per monitorare la loro evoluzione, sia a consuntivo, per valutare il livello di conseguimento qualitativo, con riferimento al Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.), unificato con il Piano annuale degli obiettivi ed il Piano della Performance, che si qualifica come l'insieme dei piani strumentali da porre in essere annualmente per la realizzazione degli obiettivi previsti nel Documento Unico di Programmazione (DUP), il quale si articola nella Sezione Strategica, che individua gli indirizzi strategici dell'Ente, e nella Sezione Operativa in cui viene dettagliata la programmazione operativa dell'Ente.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna.

Refrontolo, 20.11.2019



Responsabile del Servizio Affari Generali
dott.ssa Angela Tomasi