



Città di Samarate

Provincia di Varese

Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2018/2020

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		Preintesa : 26/11/2018 Contratto Decentrato integrativo: 13/12/2018 a seguito autorizzazione Delibera G.C. n.180 del 12/12/2018.
Periodo temporale di vigenza		Anni 2018/2020 parte normativa Anno 2018 parte economica
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente: Segretario Generale dott. Rocco ROCCIA; dott. Edoardo ANGOTTI – Coordinatore area Polizia Locale; rag. Fiorella MAININI - Coordinatore area Finanziaria; Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL – sig.ra Anna MUGGIANU Rappresentanza Sindacale Unitaria nelle persone dei sig. Sig. Giuseppe BORRELLI Sig. Fabrizio DI GIOVANNI Sig.ra Margherita LACAVA Sig. Luigi LEO
Soggetti destinatari		Personale dipendente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Disciplina degli istituti del trattamento economico accessorio 2018/2020; b) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2018
Rispetto dell'iter adempimenti 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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data 11/12/2018
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano 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 approvato in data 6/4/2018, con provvedimento della Giunta Comunale n. 39.

sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il programma è stato approvato in data 29/1/2018, delibera n. 7.
	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 competenza.
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Il Nucleo di valutazione ha validato la la relazione sulla performance anno 2017 in data 29/3/2018.
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

PREMESSA: viene definito il sistema delle relazioni sindacali;

- Articolo 1. Vengono disciplinate le relazioni sindacali articolate nelle fasi dell'informazione, del confronto e della contrattazione
- Articolo 2. Viene identificato l'oggetto del contratto e la sua durata: in particolare sono individuati i destinatari del contratto, la durata triennale dello stesso ed evidenziata la permanenza del vecchio contratto normativo sino alla sottoscrizione del nuovo;
- Articolo 3. Si disciplina il sistema della formazione e dell'aggiornamento professionale individuandone le risorse, la disciplina dei piani di formazione ed il fabbisogno formativo;
- Articolo 4. Viene disciplinata la flessibilità oraria, prevedendo una flessibilità in ingresso differenziata a seconda dei profili di inquadramento;
- Articolo 5. Viene disciplinato il lavoro straordinario e l'istituto della banca delle ore;
- Articolo 6. Si tratta il tema della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, individuando le figure coinvolte
- Articolo 7. Viene disciplinato l'ammontare e l'utilizzo delle risorse decentrate;
- Articolo 8. Si tratta dell'indennità per particolari condizioni di lavoro (rischio, disagio, maneggio valori);
- Articolo 9. Viene disciplinato l'istituto della reperibilità ed il pagamento dell'indennità relativa e di turno;
- Articolo 10. Vengono disciplinate le specifiche responsabilità e determinate le relative risorse, con particolare riferimento all'indennità di responsabilità, i criteri per la pesatura della stessa e l'importo massimo attribuibile, nonché l'indennità per specifiche funzioni;
- Articolo 11. Viene prevista l'indennità per il personale della polizia locale ed in particolare l'indennità per i servizi esterni;
- Articolo 12. Viene definita l'indennità di direzione
- Articolo 13. Si tratta il tema della progressione economica orizzontale definendone le modalità di valutazione ed i relativi criteri;
- Articolo 14. Vengono trattate le disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;
- Articolo 15. Vengono trattate le indennità destinate ai messi notificatori;
- Articolo 16. Tratta la disciplina dei progetti finanziati dalla parte variabile del fondo;
- Articolo 17. Disciplina i premi correlati alla performance, performance individuale e la maggiorazione del premio individuale
- Articolo 18. Disciplina le risorse aggiuntive derivanti dai piani triennali di razionalizzazione della spesa.
- Articolo 19. Tratta le disposizioni finali
- Allegato A. Disciplina la parte economica per l'anno 2018 ed in particolare viene illustrata la costituzione del fondo
- Allegato B. Disciplina la parte economica per l'anno 2018 ed in particolare viene illustrato l'utilizzo del fondo

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui al presente contratto decentrato, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo Euro
Art. 68, comma 1	100.300,00

Differenziali progressioni orizzontali (acquisite negli anni precedenti)	
Art. 68, comma 1 Indennità di comparto ex art 33, comma 4, lett. b e c) CCNL 22/1/2004	32.000,00
Art. 68, comma 1 Indennità personale educativo asilo nido	4.600,00
Art. 68, comma 1 Incremento indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	2.800,00
Art. 68, comma 2, letta a) Premi correlati alla performance organizzativa;	45.544,00
Art. 68, comma 2, lett. c) Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis	3.000,00
Art. 68, comma 2, lett. d) Indennità di turno, di reperibilità e compensi di cui all'art. 24, comma 1 CCNL 14/9/2000	37.000,00
Art. 68, comma 2, lett. e) Compensi per specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies	20.100,00
Art. 68, comma 2, lett. g) Compensi fondo progettazione e innovazione ex art. 13bis D.L. 90/2014	13.251,71
Art. 68, comma 2, lett. g) Risorse per incentive recupero evasione ICI ex art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. 446/97	1.000,00
Art. 68, comma 2, lett. h) Compensi ai messi notificatori	290,00
Art. 68, comma 2, lett. j) Differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	18.000,00
Somme a disposizione per eventuali differenziali economici di personale in reclutamento e/o per il finanziamento dei premi correlati alla performance	9.584,00
Totale	287.469,71

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 21/5/2018

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti contratti integrativi stipulati.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento di specifici obiettivi e l'all'assunzione di specifiche responsabilità, come definite nel "Sistema di valutazione e misurazione delle performance" approvato - da ultimo - con deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 30/1/2017, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal D.Lgs. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi (da ultimo approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 144 del 12/10/2018).

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

Per le progressioni economiche orizzontali, la metodologia di valutazione del personale dipendente disciplinata nel presente accordo prevede la valutazione sulla base di due parametri di riferimento: i risultati della valutazione della performance (nella misura del 90% del punteggio complessivo) e l'esperienza acquisita con l'anzianità (nella misura del 10% del punteggio complessivo); per le posizioni organizzative il parametro di riferimento è costituito unicamente dalla valutazione della performance. Viene prevista una soglia minima di accesso legata alla valutazione del triennio precedente. Le progressioni si attuano nel limite dello stanziamento annuale, secondo una graduatoria, sulla base dei punteggi assegnati in sede di valutazione. Per l'anno 2018 l'accordo integrativo prevede che venga destinata la somma di Euro 18.000,00 divisa secondo le 5 categorie di inquadramento: A, B, C, D, D posizioni organizzative. La valutazione per il personale di appartenenza alle singole aree è effettuata dai Coordinatori di area; la valutazione dei Coordinatori d'area è effettuata dal Segretario generale.

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 produttività previsti nel Piano Esecutivo di Gestione – Piano della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 39 del 6/4/2018, ci si attende un incremento della produttività del personale ed il conseguimento di benefici sia relativi all'organizzazione interna che all'utenza.

L'erogazione dei premi connessi alla produttività, sulla base delle destinazioni definite nel Contratto Integrativo e dell'applicazione della metodologia di valutazione delle prestazioni rese dal personale dipendente, sono legate ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottata, ai quali si rinvia.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====



IL COORDINATORE AREA RISORSE,
LOGISTICA E PARTECIPAZIONI COMUNALI
Dott. Paolo PASTORI

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Paolo Pastori", written over the printed name.