



Città di Samarate

Provincia di Varese

Aggiornamento Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2018/2020

Parte economica 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

Data di sottoscrizione		Preintesa : 15/7/2019 Contratto Decentrato integrativo: 02/09/2019 a seguito autorizzazione Delibera G.C. n.112 del 09/08/2019
Periodo temporale di vigenza		Anno 2018/2020 modifica parte normativa Anno 2019 parte economica
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente: Segretario Generale dott. Rocco ROCCIA; dott. Edoardo ANGOTTI – Coordinatore area Polizia Locale; dott. Paolo PASTORI - Coordinatore area Risorse, Logistica e Partecipazioni Comunali; 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) Aggiornamento parte normativa 2018/2020; b) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2019
Rispetto dei termini 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 4/7/2019
		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 sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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/piano della performance approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 48 del 1/4/2019.
	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 con deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 31/1/2019.
	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 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 relazione sulla performance anno 2018 in data 20/5/2019, prot. 10061.
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

Con il presente contratto decentrato integrativo, vengono apportate alcune modificazioni ad alcuni istituti del contratto normativo 2018/2020, sottoscritto in data 13/12/2018.

In particolare, vengono apportate le modifiche i seguenti articoli:

Articolo 8. Indennità per particolari condizioni di lavoro

L'aggiornamento proposto riguarda l'incremento dell'indennità giornaliera ad Euro 1,20 ; nell'accordo base era stata prevista l'indennità nella misura di Euro 1,00.

La disciplina per questa indennità è prevista all'art. 70 bis del CCNL 21/5/2018, ove viene previsto il valore minimo di Euro 1,00 e massimo di Euro 10,00.

Articolo 9. Indennità di turno e reperibilità

Con l'aggiornamento del contratto normativo, le parti hanno concordato una indennità di Euro 13,00 e l'impiego del dipendente per non più di 7 periodi al mese.

La disciplina di tale indennità è prevista agli art. 23 e 24 del CCNL 21/5/2018. L'importo dell'indennità di turno è fissato dal CCNL 9/5/2006 (art. 10, c. 2, lett.c); alla contrattazione integrativa – invece – viene demandata la determinazione dell'indennità di reperibilità fino ad un massimo di Euro 13,00.

Il precedente accordo normativo stabiliva la somma di Euro 10,33 e l'impiego del dipendente interessato per non più di 6 periodi al mese.

Articolo 11. Indennità per il personale della polizia locale

Il vigente contratto normativo ha stabilito l'indennità di servizio esterno (ex art. 56 quinquies del CCNL 21/5/2018) nella misura di Euro 1,00 giornaliera.

Con l'aggiornamento di cui al presente accordo, le parti hanno concordato la somma di Euro 2,00 per ogni giornata di servizio

Articolo 17. Premi correlati alla performance

Ad integrazione di quanto stabilito nel contratto decentrato normativo 2018/2020, le parti hanno definito il rinvio al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 76 del 13/5/2019) ai fini dell'articolazione delle risorse fra performance individuale e performance organizzativa. Il sistema è stato adottato alla luce di quanto previsto all'art. 7 del D.L.gs 150/2009 e s.m.i.

Le parti hanno, infine, definito la parte economica del contratto decentrato integrativo per l'anno 2019 e, precisamente:
 Allegato A Disciplina la parte economica per l'anno 2019 ed in particolare viene illustrata la costituzione del fondo
 Allegato B Disciplina la parte economica per l'anno 2019 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 Differenziali progressioni orizzontali (acquisite negli anni precedenti)	110.200,00
Art. 68, comma 1 Indennità di comparto ex art 33, comma 4, lett. b e c) CCNL 22/1/2004	29.500,00
Art. 68, comma 1 Indennità personale educativo asilo nido	4.400,00
Art. 68, comma 1 Incremento indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	2.400,00
Art. 68, comma 2, letta a) Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale;	47.506,00
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	34.400,00
Art. 68, comma 2, lett. e) Compensi per specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies	18.500,00
Art. 68, comma 2, lett. f) Indennità servizio esterno Polizia locale	4.200,00
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
Art. 7, comma 4, lett. u) Incremento fondo indennità di posizione e risultato titolari di posizioni organizzative	7.000,00
Totale	279.396,00

* 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. 76 del 13/5/2019, 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 2019 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. 48 del 1/4/2019, 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 (deliberazione della Giunta comunale n. 48 del 1/4/2019).

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====



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