



# Comune di SANT'ANGELO IN VADO

Provincia di Pesaro e Urbino

*Ufficio del Personale*

## **RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**ex art. 8, comma 6, CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018**

**sull'ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI) triennio 2019-2021 e per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2019, sottoscritto il 12.04.2019.**

In data **12 aprile 2019**, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del CCNL Funzioni locale del 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018) fra le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il CCI 2019/2021, completo dell'accordo per l'utilizzo delle risorse riferito all'anno 2019.

Nell'ipotesi di accordo, le parti hanno evidenziato e concordato quanto segue:

1. si è proceduto a costituire il fondo delle risorse decentrate secondo le disposizioni contrattuali (ex art. 67 CCNL-2018), mentre la destinazione delle risorse viene definita, fino al 31.05.2019 in attuazione delle precedenti disposizioni del CCDI 2016/18, e dal 01/06/2019 in attuazione delle vigenti disposizioni del presente CCI 2019 – 2021 (ex art. 68 CCNL 2018);
2. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Premesso quanto sopra, la fase di contrattazione si è svolta nell'ambito dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente e sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dalla legge, dai contratti collettivi nazionali e dalla direttiva della Giunta n. 39 del 05/03/2019. Nell'anno 2019, l'ente è soggetto al pareggio di bilancio che prevede l'obbligo di riduzione della spesa di personale (art. 1, comma 557, legge 296/06 e s.m.i.). Lo stesso è conforme, in ogni sua parte, a quanto previsto dal d.lgs. 27/10/2009, n. 150. Ai sensi dell'art. 40, comma 3-*sexies*, del d.lgs. n. 165/2001 e dell'art. 8, comma 6, del CCNL-2018, sulla base di quanto previsto e chiarito nella circolare della RGS n. 25 del 19.07.2012, è redatta la presente relazione illustrativa che viene trasmessa al Revisore del conto, unitamente all'ipotesi di accordo e alla relazione tecnica.

**MODULO 1. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	Ipotesi di accordo sottoscritta il 12 aprile 2019.
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Triennio 2019-2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica:</p> <p>Presidente – Segretario Comunale  Responsabile Settore Amm.vo Augusto Sacchi  Responsabile Settore Contabile – Claudio Lani  Responsabile Settore Urbanistica-LL.PP – Daniel Luis Bartolucci</p> <p>Previa designazione del Sindaco, causa assenza del Segretario comunale, la seduta viene presieduta dal Responsabile Settore Amministrativo, in qualità di presidente facente funzioni.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <p><u>OO.SS. Territoriali:</u>  FP CGIL – CISL FP – UIL FPL – CSA Regioni e autonomie locali.  <u>RSU:</u>  -- Federica Ferri;  -- Luciano Matteucci;  -- Norma Ferri;  -- Martina Battazzi.</p> <p>Si precisa che l'ipotesi è stata siglata da tutte le parti intervenute.</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigenziale dell'ente.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>Quadro normativo e contrattuale  Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria  Interpretazione autentica dei contratti decentrati  Quantificazione delle risorse  Strumenti di premialità  Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie  Criteri generali per l'attribuzione della progressione economica orizzontale  Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)  Indennità per specifiche responsabilità  Indennità per ulteriori specifiche responsabilità  Messi notificatori  Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.  Disciplina della performance e del premio individuale  Prestazioni del personale di polizia locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.  Proventi delle violazioni al codice della strada  Indennità di servizio esterno  Indennità di funzione  Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative  Istituti correlati all'orario di lavoro  Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente  Reperibilità  Turnazioni  Lavoro straordinario e Banca delle ore  Orario massimo di lavoro settimanale  Flessibilità dell'orario di lavoro  Orario multiperiodale  Personale comandato o distaccato</p>

		<p>Salario accessorio del personale a tempo parziale  Salario accessorio del personale a tempo determinato  Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio  Salute e sicurezza sul lavoro  Utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2019, sulla base del CCI triennale.</p>
<p>Rispetto dell'iter  adempimenti procedurale  e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p>L'ipotesi di CCI triennio 2019 - 2021, nonché i criteri per di ripartizione delle risorse per l'anno 2019, definiti il 12/4/2019 viene inviato, insieme alla presente relazione, al revisore dei conti dell'ente per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e per il rilascio della certificazione positiva (ex art. 40 del d.lgs. n. 165/2001).</p> <p>Nel caso il revisore dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi prima della sottoscrizione definitiva.</p>
	<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>	<p><b>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</b>  Questo ente ha adottato il piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione di Giunta comunale n. 55 del 25/03/2019.</p>
		<p><b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, del d.lgs. 33/2013?</b>  L'ente, ai sensi del d.lgs. 97/2016 e delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016, ha approvato la sezione Trasparenza, nell'ambito del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTCPT) per il triennio 2019/2021, approvato con deliberazione della Giunta n. 08 del 15 gennaio 2019.</p>
		<p><b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013.</b>  Si, obbligo assolto per tutti i cinque anni precedenti.</p>
		<p>La Relazione della Performance, per l'anno 2018, verrà validata dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009. Attualmente è in fase di redazione e sarà completata dopo la formale approvazione, da parte del Consiglio comunale, del rendiconto di gestione 2018.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

## MODULO 2. Illustrazione dell'articolato del contratto

### TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI - CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale: indica il quadro normativo di riferimento del contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria: il contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale. Esso ha validità triennale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto - le parti convengono che con cadenza almeno annuale verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati – le parti convengono il procedimento per l'interpretazione autentica del contratto.

### TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE - CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5 – Quantificazione delle risorse – le parti riconoscono che le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione nel rispetto dei limiti ed alle condizioni previste dalla legge o dai

CCNL vigenti.

Art. 6 – Strumenti di premialità – vengono illustrati gli strumenti di premialità oggetto di contrattazione.

- premi correlati alla performance organizzativa
- premi correlati alla performance individuale
- premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL
- progressioni economiche
- indennità riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a e c) del CCNL

#### CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie. Vengono illustrati i criteri ed i principi ispiratore alla base della riconoscimento e della corresponsione degli strumenti di premialità.

#### CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 8 – Criteri generali . Sono individuati i criteri generali per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali. 1. Risultanze della valutazione di performance individuale del triennio precedente punti 80. Esperienza maturata negli ambiti di riferimento: punti 20 (punteggio di 2 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento)

#### CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITA'

Articoli da 9 a 12: In questi articoli sono definiti i criteri e le modalità di assegnazione ed erogazione dei compensi accessori definiti "Indennità" (Indennità di condizioni di lavoro, indennità per specifiche responsabilità – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità) che sono sempre collegate ad effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole indennità è definito in sede di contrattazione decentrata annuale.

#### CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE :

Articolo 13 – Compensi previsti da specifiche disposizione di legge :si dà atto che al personale dipendente possono essere erogati emolumenti in riferimento a quanto previsto dall'art. 43 della Legge 449/1997 (sponsorizzazione – convenzioni con soggetti pubblici e privati), dall'art. 68, comma 2 lettera g) del CCNL (incentivi tecnici, recupero evasione ICI, concessioni in sanatoria) e dai risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011.

#### CAPO VI – PERFORMANCE E PREMIO INDIVIDUALE:

Articolo 14 – Disciplina della performance e del premio individuale

Si definiscono le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione.

Vengono individuati i criteri per l'attribuzione della differenziazione del premio individuale.

CAPO VII – SEZIONE POLIZIA LOCALE (artt. Da 15 a 18) In coerenza con le previsioni del CCNL 21.05.2018 hanno trovato disciplina per la polizia locale i criteri per l'attribuzione dell'indennità di servizio esterno e l'indennità di funzione nonché le Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato ed i Proventi e violazioni al codice della strada

Articolo 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative – in coerenza con l'art. 7, comma 4 e 15, comma 4 del CCNL 21.05.2018 sono definiti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa sulla base del sistema di valutazione; nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative viene destinata una quota pari al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative .

#### TITOLO III DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I –artt. Da 20 a 26 : Sono disciplinati gli Istituti correlati all'orario di lavoro (elevazione contingente per il rapporto di lavoro a tempo parziale- reperibilità – turnazioni – lavoro straordinario e banca delle ore – orario massimo di lavoro settimanale – flessibilità dell'orario di lavoro – orario multi periodale)

CAPO II – Discipline particolari: sono individuate le fattispecie di dettaglio relative all'attribuzione dell'incentivo per il personale comandato o distaccato (art. 27) , per il personale a tempo parziale

(art. 28), per il personale a tempo determinato (art. 29), per il lavoro somministrato(art.30), per il personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione (art. 31).  
 E' individuata la tipologia di personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio (art. 32).

### CAPO III – DISPOSIZIONI FINALI

Sono individuate linee di indirizzo relative alla Salute e sicurezza sul lavoro (art. 33) e alle Innovazioni tecnologiche (art. 34).

Viene specificato che il presente accordo, resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse del triennio 2019/2021 e, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.

In prosecuzione di seduta, in attuazione del CCI 2019/2021, le parti hanno definito i criteri per l'utilizzo delle risorse, per l'anno 2019:

CONTENUTO DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO	ILLUSTRAZIONE DELLA DISPOSIZIONE, DELLA SUA LEGITTIMITA' RISPETTO AI CCNL ED AI VINCOLI LEGISLATIVI	INDICAZIONE DELLE NORME DEI PRECEDENTI CCI ABROGATE	ILLUSTRAZIONE DEI PRINCIPALI EFFETTI SULLA QUALITA' E QUANTITA' DEI SERVIZI EROGATI CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CCI IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE
Parte prima	Vengono identificati i soggetti ammessi alla contrattazione presenti, la data ed il luogo della riunione e l'oggetto del contratto: l'ipotesi di accordo per le modalità di utilizzo delle risorse decentrate (ex art. 68 CCNL 2018) per l'anno 2019	-----	-----
<p>Parte seconda</p> <p><b>Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività – PRESA D'ATTO</b></p>	<p>Le parti prendono atto della quantificazione del fondo risorse decentrate, con determinazione n. 131 del 02.04.2019, per l'annualità 2019, in applicazione dell' articolo 67, commi 1, 2 e 3 del CCNL-2019, come segue:</p> <p>RISORSE STABILI € 31.245,05                      RISORSE VARIABILI € 13.127,88                      DECURTAZIONE PER RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016 (ART. 23 COMMA 2, D.LGS. 75/2017) € 2.010,61                      TOTALE RISORSE € 42.362,32</p> <p>In relazione alle prescrizioni di maggiore rigore introdotte dalla normativa nazionale in materia di gestione della spesa del personale</p>	Nessuna abrogazione implicita	<p>In coerenza con le direttive impartite con deliberazione di G.C. n. 39 del 05.03.2019 gli effetti attesi dalla stipula dell'accordo per l'anno 2019, possono così riassumersi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• conformità dei contenuti alle disposizioni legislative e contrattuali disciplinanti le materie demandate alla contrattazione decentrata di livello aziendale (come da CCI 2019/2021);</li> <li>• rispetto dei limiti in tema di contenimento della spesa di personale per l'anno 2019, sia per quanto concerne l'art. 1, comma 557, della L. 296/2006, sia per quanto</li> </ul>



	<p>e del suo contenimento (in particolare dell'art. 40 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dal d.lgs. n. 150/2009) le parti nella costituzione del fondo in oggetto, hanno preso atto altresì, del rispetto dei vincoli di bilancio e di analoghi strumenti di contenimento della spesa, come segue:</p> <p>-questo Comune, è soggetto al pareggio di bilancio, non versa nella condizione di Ente strutturalmente deficitario o dissestato;</p> <p>-il rapporto tra spesa di personale e spesa corrente, calcolato per l'anno 2019 ai sensi dell'art. 76, comma 7, del D.L. n. 112/2008 (convertito in legge n. 133/2008), è inferiore al 50%;</p> <p>-secondo le norme e la disponibilità di bilancio è stata effettuata la costituzione del fondo, tenendo conto dei limiti imposti dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017. Ai fini del rispetto di tale vincolo, nella determinazione del fondo, sono state escluse, le somme da non conteggiare, come previsto, da ultimo, dalla Corte dei conti, sezione regionale di controllo Friuli Venezia Giulia n. 40/2018/PAR del 19/09/2018;</p>		<p>riguarda il limite imposto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 e art. 67, comma 7, del CCNL-2018;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• destinazione di una quota prevalente del fondo di parte variabile, all'applicazione degli istituti contrattuali legati alla valorizzazione del merito e da distribuire sulla base delle valutazioni individuali (performance individuale) collegate ai risultati conseguiti rispetto al piano degli obiettivi assegnati con deliberazione di G.C. n. 55 del 25.03.2019.</li> </ul>
<p>Parte terza</p> <p><b>Utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2019</b></p>	<p>l'utilizzo del fondo è stato previsto in sede di contrattazione, sulla base dei criteri di cui al precedente CCI 2019/2021 e le risorse decentrate complessivamente definite in <b>€ 42.362,32</b> per l'anno 2019 sono utilizzate per finanziare i seguenti "istituti" contrattuali:</p> <p>a) premi correlati alla performance organizzativa;</p> <p>b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale previsto all'art. 69 del CCNL e art. 14 del CCI;</p> <p>c) progressioni economiche "storicizzate" (ante 2019);</p> <p>d) indennità di condizioni di lavoro;</p> <p>e) indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno;</p> <p>f) turno</p> <p>g) indennità per specifiche responsabilità e ulteriori specifiche</p>		<p><b>a.b.</b> Somma residua dopo l'applicazione degli altri istituti contrattuali, orientata a premiare la realizzazione degli obiettivi strategici dell'ente definiti con atto di G.C. n. 55 del 25.03.2019 ed assegnati secondo il sistema di valutazione approvato con atto G.C. n.181/2011.</p> <p><b>c.</b> Somme destinate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria effettuate a tutto il 31.12.2018.</p> <p><b>d.</b> Somme destinate: a remunerare attività che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità</p>

	<p>responsabilità;  h) indennità di comparto, per la quota a carico del fondo;  i) incentivi tecnici (compensi previsti da disposizioni di legge)</p> <p>Si da atto che nell'utilizzo delle risorse vengono rispettate le percentuali previste nell'art. 68, comma 3, CCNL-2018, come disciplinate nel CCI 2019/2021.</p>	<p>personale dei dipendenti del settore tecnico per i giorni di effettiva esposizione al rischio a compensare il maneggio di valori di cassa per le giornate adibite a tale servizio dell'economo e degli agenti contabili. remunerare il disagio derivante da particolare articolazione dell'orario di lavoro loro assegnata.</p> <p>e. somme per il pagamento della maggiorazione oraria dovuta in caso di attività lavorativa prestata in giorno festivo, eccetera:</p> <p><b>f.</b> somme per il pagamento dell'indennità di turno del personale di Polizia locale, in gestione associata ex art. 30 TUEL 267/2000;</p> <p><b>g.</b> Con tale indennità si intende premiare l'impegno più forte, in termini di attribuzioni richieste ad alcuni dipendenti, individuati con atto formale, in ragione del maggior rilievo o del più alto grado di complessità dei procedimenti istruiti, quali i responsabili di servizio con compiti particolarmente complessi o responsabili di attività specifiche. Con tali risorse si intende, inoltre, premiare l'impegno richiesto ai dipendenti cui sono attribuite, con atto formale, le responsabilità di ufficiale di stato civile, di anagrafe, di archivista informatico e addetto URP.</p> <p><b>h.</b> Indennità di comparto, ex art. 33 e Tabella D del CCNL del 22.01.2004.</p> <p><b>i.</b> Sono risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di</p>
--	---	--

	<p>** Nell'accordo è stata riportata, a mero titolo informativo, la somma annuale destinata a retribuire le prestazioni di lavoro straordinario (ex art. 14 CCNL 01/04/1999)</p>		<p>prestazioni o di risultati del personale. Le somme saranno corrisposte in base ai Regolamenti dell'ente.</p> <p>** Tale fondo finanzia le prestazioni di lavoro straordinario effettuate dai dipendenti, nel corso del 2019, per fronteggiare eventi e situazioni di carattere eccezionale.</p>
<p><b>Disposizioni finali</b></p>	<p>Le parti prendono atto che i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, c. 1, del d.l. n. 112/2008 affluiscono al bilancio dell'ente e dell'abrogazione dell'art. 71, c. 5, dello stesso decreto. Rinviano, per quanto non previsto dall'accordo, alle disposizioni contrattuali attualmente vigenti.</p>		<p>In definitiva, la contrattazione decentrata integrativa 2019 ha confermato le scelte dell'ente e delle organizzazioni sindacali compiute negli ultimi anni, rivolte a riconoscere ai dipendenti comunali, in maniera significativa e non meramente simbolica, compensi accessori legati alla qualità della prestazione lavorativa, al raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'ente, all'incremento quali-quantitativo dei servizi offerti e all'assunzione di specifiche e diversificate responsabilità. Scopo ultimo della contrattazione decentrata è, infatti, la destinazione delle risorse disponibili all'incentivazione del miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi offerti al cittadino. La destinazione di risorse importanti al raggiungimento di specifici obiettivi ritenuti strategici</p>



			dall'Amministrazione rappresenta, sicuramente, un valore aggiunto che qualifica in termini positivi l'intesa raggiunta.
--	--	--	---

Sant'Angelo in Vado li 16 aprile 2019

**IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE F.F.**

Responsabile Settore Amministrativo

Augusto Sacchi

