



Città di Seregno

provincia di Monza e Brianza

RELAZIONE ILLUSTRATIVA CONTRATTO INTEGRATIVO ANNO 2020 (articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

MODULO 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

| | | |
|--|---|--|
| Data di sottoscrizione | | |
| Periodo temporale di vigenza | | Anno 2020 |
| Composizione della delegazione trattante | | Parte Pubblica: segretario generale – dirigente servizi per il territorio, lo sviluppo economico e la cultura |
| | | Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione |
| | | Organizzazioni sindacali firmatarie |
| Soggetti destinatari | | Personale non dirigente |
| Materie trattate dal contratto integrativo | | Utilizzo risorse decentrate anno 2020 |
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno | È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 23.12.2020. |
| | Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. | L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo |
| | | Ai sensi dell'art.23bis del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come adeguato ai principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, il Piano della Performance è stato adottato con deliberazione di GC n. 19 del 21.9.2018. |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: - PEG e piano della performance - Relazione finale sulla performance - Composizione nucleo di valutazione - Curricula e redditi dirigenti - Curricula posizioni organizzative - Dati di assenze e presenza personale dipendente - Contrattazione integrativa decentrata |
| Eventuali osservazioni | | |

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

1. Il Contratto Integrativo di riferimento prevede che la parte stabile del fondo delle risorse decentrate sia destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
 - indennità ex VIII livelli.
2. I rimanenti istituti sono finanziati con la parte residua delle risorse stabili del fondo e per l'eccedenza con la parte della variabile.
3. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite.

All'art. 1 del cci è stato inserito uno specifico comma nel quale "Le parti, rilevato che a causa situazione emergenziale creatasi nell'anno 2020, non può concludersi entro la fine del corrente anno 2020 la contrattazione integrativa di parte normativa sulla totalità delle materie e degli aspetti contrattuali, condividono la necessità di stipulare per la presente annualità un CCI cd. "ponte" contenente la disciplina essenziale non ulteriormente rinviabile, demandano alla contrattazione per l'anno 2021 la definizione normativa a valenza triennale degli istituti non rinnovati od esaustivamente disciplinati dal CCI anno 2019";

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2020 (escluse le destinazioni fisse e vincolate) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

INDENNITA':

INDENNITA': condizioni di lavoro

- *descrizione*: indennità giornaliera riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori;
- *Importo massimo previsto nel fondo*: € 13.300,00 ;
- *Riferimento alla norma del CCNL*: art. 68, c. 2, lett. c, CCNL 21.5.2018;
- *riferimento all'articolo del CCI*: art. 4;

criteri di attribuzione:

1. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Ai fini del riconoscimento della sopra richiamata indennità, da riconoscere al personale, si individuano le seguenti attività cui corrispondono i relativi valori di indennità

| Tipo di attività | Importo indennità giornaliera |
|---|-------------------------------|
| Prestazioni di sportello aperto al pubblico per almeno 25 ore settimanali: può beneficiare solo il personale formalmente assegnato allo sportello che svolge attività di front office per più di 18 ore settimanali | € 1,00 |

| | |
|--|--------|
| Prestazioni di lavoro svolte almeno 3 volte la settimana oltre le ore 18 su attività di diretto supporto degli organi istituzionali | € 1,00 |
| Prestazioni di cura, igiene della persona e dell'ambiente a favore di soggetti che non sono in grado di assolvere autonomamente alle proprie esigenze di cura: può beneficiare solo il personale che svolge detta attività per più di 20 ore settimanali | € 1,00 |

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.
Ai fini del riconoscimento della sopra richiamata indennità, da riconoscere al personale, si individuano le seguenti attività cui corrispondono i relativi valori di indennità:

| Tipo di attività | Importo indennità giornaliera |
|---|-------------------------------|
| Utilizzo di mezzi, macchinari o strumenti che possono determinare lesioni, traumi o scottature pericolose | € 1,00 |
| Azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti che possono determinare traumi o lesioni | € 1,00 |
| Guida di autoveicoli, motociclette e biciclette che possono determinare lesioni e traumi | € 1,00 |

4. Qualora l'attività di un dipendente integri entrambe le fattispecie di disagio e rischio verrà riconosciuta un'unica indennità giornaliera per un valore di € 1,50.
5. Agli agenti contabili, nonché ad eventuali sub-agenti o ad altri dipendenti formalmente assegnatari della responsabilità di maneggiare valori in via continuata è riconosciuta la connessa indennità giornaliera, sulla base di specifica comunicazione da parte del servizio ragioneria sui valori trattati, commisurata all'entità di quanto trattato come di seguito indicato:

| Tipo di attività | Importo indennità giornaliera |
|--|-------------------------------|
| agenti contabili che maneggiano valori in via continuata per valori annuali sino a € 10.500,00 | € 1,00 |
| agenti contabili che maneggiano valori in via continuata per valori annuali fra € 10.500,01= e € 51.500,00 | € 1,50 |
| agenti contabili che maneggiano valori in via continuata per valori annuali superiori a € 51.500,00 | € 2,00 |

6. Per coloro che svolgono la mansione con una frequenza mensile inferiore ad un giorno l'indennità è dovuta solo se il totale del valore maneggiato è pari o superiore alla metà del valore massimo della prima fascia. In ogni caso l'indennità liquidata non deve essere superiore al valore maneggiato.
7. Le parti si danno atto che l'assenza di riconoscimento della indennità equivale ad assenza del presupposto per l'applicabilità delle connesse specifiche responsabilità contabili e di cassa.
Fermo quanto indicato al precedente capoverso, le parti potranno ulteriormente disciplinare, per il futuro il corretto rapporto fra l'attribuzione della mansione continuativa di maneggiare valori, la eventuale qualifica di agente contabile e le connesse responsabilità.
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività*: applicazione delle disposizioni contrattuali dettate in materia.

INDENNITA': specifiche responsabilità

- *descrizione*: prestazioni che comportano specifiche responsabilità da parte del personale cat. B – C e D, qualora non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative
- *Importo massimo previsto nel fondo*: € 3.700,00;
- *Riferimento alla norma del CCNL*: art. 68, c. 2, lett. e, CCNL 21.5.2018;
- *riferimento all'articolo del CCI*: art. 5;
- *criteri di attribuzione*: responsabilità, attribuita con atto formale di competenza dirigenziale, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale, nonché da compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici ed addetti all'URP. L'importo sarà erogato a consuntivo e rapportato all'effettiva presenza in servizio in caso di assenze superiori ai 3 mesi nell'arco dell'anno;
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività*: applicazione delle disposizioni contrattuali dettate in materia.

INDENNITA': servizio esterno Polizia Locale

- *descrizione*: l'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge in via continuativa servizi esterni di vigilanza
- *Importo massimo previsto nel fondo*: € 12.000,00;
- *Riferimento alla norma del CCNL*: art. 68, c. 2, lett. f, CCNL 21.5.2018;
- *riferimento all'articolo del CCI*: art. 7;
- *criteri di attribuzione*: L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 21.5.2018. La misura dell'indennità viene stabilita come segue:

| Tipo di attività | Importo indennità giornaliera |
|--|-------------------------------|
| Attività esterna svolta per almeno il 50% del tempo lavoro giornaliero e per almeno il 50% dell'orario di lavoro mensile | € 2,00 |
| Attività esterna svolta per almeno il 50% del tempo lavoro giornaliero e per meno del 50% dell'orario di lavoro mensile | € 1,00 |

- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività*: applicazione delle disposizioni contrattuali dettate in materia.

INDENNITA': incentivi previsti da disposizioni di legge

- *descrizione*: compensi previsti da specifiche disposizioni di legge;
- *Importo massimo previsto nel fondo*: € 222.692,84;
- *Riferimento alla norma del CCNL*: art. 68, c. 2, lett. g e h, CCNL 21.5.2018;
- *riferimento all'articolo del CCI*: art. 8;
- *criteri di attribuzione*: Le attività alle quali sono correlati degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge attengono:
 - indennità messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/00)
 - indennità messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/00)
 - gli incentivi per il settore entrate (art. 1, comma 1091, legge 30.12.2018, n. 145);
 - gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma e secondo i criteri di cui allo specifico regolamento;
 - i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente di cui all'art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma e secondo i criteri di cui allo specifico regolamento;

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività*: applicazione delle disposizioni contrattuali dettate in materia.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Parte non pertinente allo specifico accordo.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 175 del 25 settembre 2012, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi con deliberazione di G.C. n. 182 del 2 agosto 2011.

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche furono definiti nel ccdi del 23.2.2006, integrato con successivo ccdi del 26.6.2008, e possono essere così riassunti:

- Esperienze professionali – anzianità nella posizione economica maturata
- Risultati ottenuti – scheda di valutazione (media delle due valutazioni migliori dell'ultimo triennio).

Possono partecipare alla selezione solo coloro che al 31.12 dell'anno precedente hanno:

- ottenuto una valutazione, a seconda del sistema di valutazione adottato nei diversi anni, di almeno il **60%**
- maturato un'anzianità, a decorrere dal 1.4.1999, pari a:
 - 24 mesi per 1° e 2° passaggio
 - 36 mesi per 3° e 4° passaggio
 - 48 mesi dal 5° passaggio in poi

In ogni caso, il Contratto Integrativo di riferimento non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2020.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

Ai sensi dell'art. 23 e seguenti del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con i quali è stata recepita la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi e secondo le modalità:

1. definizione e approvazione da parte del Consiglio Comunale del DUP allineato alle linee programmatiche di mandato;
2. definizione e assegnazione formale degli obiettivi ai dirigenti da parte della Giunta nell'ambito del Piano esecutivo di gestione (piano della performance), nonché determinazione per ciascuno di essi dei valori attesi di risultato, dei rispettivi indicatori e delle risorse assegnate;
3. monitoraggio in corso di esercizio da parte della Giunta, del Nucleo di Valutazione e dei Dirigenti, e attivazione di eventuali interventi correttivi;
4. misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale a cura della Giunta, del Nucleo di Valutazione e dei Dirigenti, ciascuno in funzione del proprio ambito;
5. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

6. rendicontazione dei risultati al Consiglio comunale, alla Giunta, al Comitato di direzione e al Nucleo di Valutazione nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Piano delle performance è l'ambito in cui il Comune esplicita gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e i relativi indicatori e valori programmati per la misurazione e la valutazione delle performance individuali; dà avvio al ciclo di gestione della performance. Il Piano definisce dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Il piano delle performance e la relazione sulle performance sono i documenti principali che costituiscono il ciclo delle performance. Il documento piano delle performance è il Piano esecutivo di gestione. La relazione sulle performance coincide con il documento di rendicontazione P.E.G. definito Report.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati, applicando altresì correttamente la differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 del richiamato CCNL 2018

- g) Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

30.12.2020

Alfredo Ricciardi (*)

Responsabile del procedimento: Abbiati Eugenia (*)

(*) DOCUMENTO FIRMATO DIGITALMENTE