



Città di Seregno

provincia di Monza e Brianza

RELAZIONE ILLUSTRATIVA CONTRATTO INTEGRATIVO ANNO 2022 (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 2022	
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: segretario generale – dirigente servizi alla città e sviluppo economico – dirigente area affari economico finanziari	
		Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione	
		Organizzazioni sindacali firmatarie	
Soggetti destinatari		Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo		Utilizzo risorse decentrate anno 2022	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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 12.12.2022	
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria		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 integrato delle attività e dell'organizzazione (sottosezione: performance) è stato adottato con deliberazione di GC n. 100 del 8 agosto 2022
			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: - PIAO - 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, con riferimento all'indennità di turno, reperibilità e compensi di cui all'art. 24, c. 1, CCNL 14.9.2000 (art. 68, c.2, lett. d) CCNL 21.5.2018) e come specificato nei punti successivi;
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.

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 2021 (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*: € 8.000,00;
 - *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	€ 1,00

autonomamente alle proprie esigenze di cura: può beneficiare solo il personale che svolge detta attività per più di 20 ore settimanali	
--	--

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 e non assunto con contratto a tempo determinato di Alta Specializzazione ex art. 110, c.1, D.Lgs. 267/2000 e 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

- *Importo massimo previsto nel fondo:* € 20.500,00;
- *Riferimento alla norma del CCNL:* art. 68, c. 2, lett. e, CCNL 21.5.2018;
- *riferimento all'articolo del CCI:* art. 6;
- *criteri di attribuzione:* sono contenuti nello specifico allegato al cci 2021-2023 e si possono sintetizzare come segue:
 - a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente e delle regole organizzative interne;
 - b) L'ammontare delle risorse, definito in sede di contrattazione decentrata integrativa, viene gestito unitariamente dalla conferenza dei Dirigenti che, nell'individuazione, dovrà fare riferimento alle seguenti caratteristiche:
 - a) Responsabilità organizzativa, aggiuntiva rispetto a quella ordinariamente richiesta dalla categoria di appartenenza, caratterizzata da:**
 - a.1 – Particolare rilevanza della funzione organizzativa assoluta, intesa come:
 - ✓ Particolare ampiezza
 - ✓ Livello di trasversalità
 - a.2 - Grado di responsabilità verso l'esterno;
 - a.3 - Grado di responsabilità verso l'interno;
 - b) Responsabilità gestionale, aggiuntiva rispetto a quella ordinariamente richiesta dalla categoria di appartenenza, caratterizzata da:**
 - b.1 – particolari responsabilità di procedimenti di spesa;
 - b.2 – particolari responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
 - b.3 – particolari responsabilità di realizzazione piani di attività/progetti;
 - c) Responsabilità professionale, aggiuntiva rispetto a quella ordinariamente richiesta dalla categoria di appartenenza, caratterizzata da:**
 - c.1 – particolari livelli di professionalità specificatamente richiesti dalla posizione;
 - c.2 – particolare impatto della funzione professionale assoluta sull'attività di altri servizi;
 - c.3 - responsabilità di tenuta di sistemi relazionali complessi.

L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 500,00 ad un massimo di €. 3.000,00, è determinato in Conferenza dei dirigenti
- *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': **di funzione personale Polizia Locale**

- *descrizione:* esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito funzioni svolte da parte del personale cat. C e D della Polizia Locale, qualora non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative e non assunto con contratto a tempo determinato di Alta Specializzazione ex art. 110, c.1, D.Lgs. 267/2000
 - *Importo massimo previsto nel fondo:* € 4.000,00;
 - *Riferimento alla norma del CCNL:* art. 68, c. 2, lett. f, CCNL 21.5.2018;
 - *riferimento all'articolo del CCI:* art. 8;
 - *criteri di attribuzione:* sono contenuti nello specifico allegato al cci 2021-2023 e si possono sintetizzare come segue:
 - c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente e delle regole organizzative interne;
 - d) L'ammontare delle risorse, definito in sede di contrattazione decentrata integrativa, viene gestito unitariamente dalla conferenza dei Dirigenti che, nell'individuazione, dovrà fare riferimento alle seguenti caratteristiche:
 - d) Responsabilità organizzativa, aggiuntiva rispetto a quella ordinariamente richiesta dalla categoria di appartenenza, caratterizzata da:**
 - a.1 – Particolare rilevanza della funzione organizzativa assoluta, intesa come:
 - ✓ Particolare ampiezza
 - ✓ Livello di trasversalità
 - a.2 - Grado di responsabilità verso l'esterno;
 - a.3 - Grado di responsabilità verso l'interno;
 - e) Responsabilità gestionale, aggiuntiva rispetto a quella ordinariamente richiesta dalla categoria di appartenenza, caratterizzata da:**
 - b.1 – particolari responsabilità di procedimenti di spesa;
 - b.2 – particolari responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
 - b.3 – particolari responsabilità di realizzazione piani di attività/progetti;
 - f) Responsabilità professionale, aggiuntiva rispetto a quella ordinariamente richiesta dalla categoria di appartenenza, caratterizzata da:**
 - c.1 – particolari livelli di professionalità specificatamente richiesti dalla posizione;
 - c.2 – particolare impatto della funzione professionale assoluta sull'attività di altri servizi;
 - c.3 - responsabilità di tenuta di sistemi relazionali complessi.
- L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 500,00 ad un massimo di €. 3.000,00, è determinato in Conferenza dei dirigenti
- *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:* € 73.724,70;
- *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)
- 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.

In particolare all'art. 3 e al successivo art. 11 del cci vengono disciplinati i criteri di ripartizione del fondo destinato alla performance individuale e collettiva e la correlazione tra detti compensi a quelli previsti da particolari disposizioni di legge.

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche sono stati definiti nell'allegato al presente cci, richiamato all'art. 5 di quest'ultimo e possono essere così riassunti:

- Le graduatorie vengono elaborate sulla base delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto, integrata da una specifica valutazione riferita allo sviluppo delle competenze professionali nella categoria di inquadramento, secondo il seguente peso:
 - a. comportamenti organizzativi: 25%
 - b. grado di raggiungimento degli obiettivi: 25%
 - c. sviluppo delle competenze professionali nella categoria d' inquadramento: 50%
- Può partecipare alla selezione il personale che negli ultimi 3 anni ha ricevuto una valutazione, ai fini dell'erogazione del premio collegato alle performance individuali o della retribuzione di risultato, almeno pari all'80% del punteggio massimo assegnabile ed abbia maturato, al 31.12. dell'anno precedente, un'anzianità di servizio pari a:
 - 24 mesi per 1^ e 2^ passaggio
 - 36 mesi per 3^ e 4^ passaggio
 - 48 mesi dal 5^ passaggio in poi

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, sottosezione del Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione, 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.

L'erogazione dei premi connessi legati alla performance organizzativa ed individuale, disciplinati dal 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.

Alfredo Ricciardi
Segretario Generale

Responsabile del procedimento: Abbiati Eugenia