



# Città di Seregno

provincia di Monza e Brianza

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA CONTRATTO INTEGRATIVO ANNO 2015 (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

<b>Data di sottoscrizione</b>		
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anno 2015
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica:
		Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione
		Organizzazioni sindacali firmatarie
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>		Utilizzo risorse decentrate anno 2015
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	Intervento dell'Organo di controllo interno	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 22.12.2015
	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. 152 del 3 agosto 2012.
	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: <ul style="list-style-type: none"><li>- PEG e piano della performance</li><li>- Relazione finale sulla performance</li><li>- Composizione nucleo di valutazione</li><li>- Curricula e redditi dirigenti</li><li>- Curricula posizioni organizzative</li><li>- Dati di assenze e presenza personale dipendente</li></ul>

		- Contrattazione integrativa decentrata
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

### a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede la destinazione delle fondo risorse decentrare anno 2015 secondo i seguenti criteri:

- Progressioni Economiche Orizzontali – artt. 5 CCNL 31.3.1999, 34, 35 CCNL 22.1.2004 e art. 9 CCNL 11.4.2008;
- Posizioni organizzative – artt. 8, 9, 10 CCNL 31.3.1999
- Indennità di comparto – art. 33 CCNL 22.1.2004
- Compensi per trattamenti economici accessori: indennità di turno, reperibilità, attività prestata in giorno festivo, maneggio denaro, rischio, disagio, specifiche responsabilità – artt. 22, 23, 24, 36, 37 CCNL 14.9.2000, art. 17 CCNL 14.1999 come modificato dall'art. 36 CCNL 22.1.2004 e dall'art. 7 CCNL 9.5.2006
- Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi)
- Incentivi di specifiche prestazioni o risultati previsti da disposizioni di legge
- Incentivi per la remunerazione di attività ulteriori personale asilo nido – art. 31, c. 5, CCNL 14.09.00

### 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 2015 (escluse le destinazioni fisse e vincolate) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

#### **INDENNITA':**

##### **INDENNITA': maneggio valori**

- descrizione:* indennità giornaliera per il personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori
- Importo massimo previsto nel fondo:* € 2.500,00
- Riferimento alla norma del CCNL:* art. 36 CCNI 14.9.2000
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale:* art. 1 lett. d, ccdi destinazione fondo risorse decentrate anno 2015

- criteri di attribuzione:* agli agenti contabili è riconosciuta, sulla base di specifica comunicazione da parte del servizio ragioneria sui valori trattati, un'indennità per maneggio valori, di cui all'art. 36 del CCNL 14.10.00, così determinata:

€ 0,52= al giorno per valori annuali sino a € 10.329,00=

€ 1,03= al giorno per valori annuali compresi tra € 10.329,01= e € 51.645,00=

€ 1,55= al giorno per valori annuali superiori € 51.645,01=

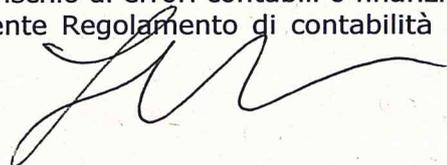
I giorni per i quali spetta tale indennità, calcolati tenuto conto delle media mensile su base annua (es: media n. gg/11), documentabile, vengono così parametrati:

Da 1 a 5 gg.	parametro 5
Da 6 a 10 gg.	parametro 10
Da 11 a 15 gg.	parametro 15
Da 16 a 20 gg.	parametro 20
Oltre 20 gg.	parametro 30

L'indennità viene quindi calcolata secondo la seguente formula:

importo giornaliero \* parametro \* 12 mesi

- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: coprire il rischio di errori contabili o finanziari dei dipendenti, nominati ai sensi dell'art. 28 del vigente Regolamento di contabilità agenti contabili



**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*: € 4.800,00
- *Riferimento alla norma del CCNL*: art. 17, c. 2 lett. e) e i), CCNL 1.4.1999
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale*: art. 1 lett. d, ccdi destinazione fondo risorse decentrate anno 2015
- *criteri di attribuzione*: personale delle categorie B, C e D con responsabilità, attribuita con atto formale di competenza dirigenziale, derivanti dalla qualifiche di ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale, da compiti affidati agli archivisti informatici ed agli addetti dell'URP; l'indennità non potrà essere superiore a € 300,00 annui; L'importo sarà erogato a consuntivo e rapportato all'effettiva presenza solo in presenza 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': messi notificatori**

- *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*: € 1.500,00
- *Riferimento alla norma del CCNL*: art. 54 CCNL 14.9.2000
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale*: art. 1 lett. f, ccdi destinazione fondo risorse decentrate anno 2015, secondo la disciplina di cui al verbale di concertazione del 23.6.2003
- *criteri di attribuzione*: il fondo, costituito da una quota pari al 30% degli introiti derivanti dal rimborso delle notifiche effettuate per conto di terzi committenti (Amministrazioni Pubbliche), viene ripartito in modo proporzionale al numero di notifiche effettuate per conto di terzi committenti da parte dei messi notificatori del Comune di Seregno
- 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.

**PROGETTI INCENTIVANTI:****Progetto "Nido d'estate"**

- *Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività*: offrire alle famiglie, i cui figli già frequentano il nido, un prolungamento del servizio nelle settimane comprese tra il 25 giugno e il 27 luglio al fine di aumentare la capacità di risposta ai bisogni dei bambini e delle relative famiglie
- *Importo max* € 8.580,00
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale*: art. 1, lett. g, ccdi destinazione fondo risorse decentrate anno 2015
- *criterio di remunerazione*: € 300,00 per ogni settimana di adesione ad educatrice coinvolta

**ALTRE DESTINAZIONI:****RECUPERI ICI – INCENTIVI PROGETTAZIONI LAVORI PUBBLICI E CONDONI EDILIZI**

- *descrizione e criteri di remunerazione*: trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali
- *Importo* € 3.000,00
- *Riferimento alla norma del CCNL*: D.Lgs. 163/06 art. 92 c. 5-6 per le progettazioni e CCNL 1999 art. 17 lett. g) per condoni e recupero evasione ICI

**c) Gli effetti abrogativi impliciti**

Il Contratto Integrativo di riferimento, assunto in modo unilaterale dalla parte pubblica, determina alcuni effetti abrogativi impliciti di norme contrattuali relative a precedenti



Contratti Integrativi stipulati, dei quali l'Amministrazione aveva già comunicato la sospensione e la successiva disapplicazione per l'anno 2013.

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 GC 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, definiti nel ccdi del 23.2.2006, integrato con successivo ccdi del 26.6.2008, 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

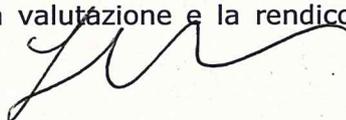
In ogni caso, il Contratto Integrativo di riferimento non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2015.

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 il quale è stata recepita in data 23.11.2010 – giusta delibera di Giunta Comunale n. 280, successivamente integrata con delibera n. 182 del 2.8.2012 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 di cui agli articoli successivi:

1. definizione e approvazione da parte del Consiglio Comunale della Relazione Previsione e Programmatica allineata 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, 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



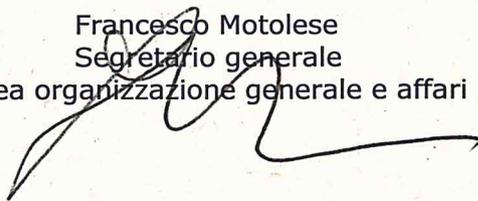
delle performance e la relazione sulle performance sono i documenti principali che costituiscono il ciclo delle performance. Il documento piano delle performance è il Piano esecutivo di gestione. La relazione sulle performance coincide con il documento di rendicontazione P.E.G. definito Report.

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.

g) Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

22.12.2015

Francesco Motolese  
Segretario generale  
Dirigente area organizzazione generale e affari istituzionali



Responsabile del procedimento: Abbiati Eugenia

