



# Città di Seregno

provincia di Monza e Brianza

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA CONTRATTO INTEGRATIVO ANNO 2019 (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 2019  |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b>  |   | Parte Pubblica: segretario generale – dirigente area affari economico-finanziari e servizi alla città dirigente servizi per il territorio, lo sviluppo economico e la cultura  |
|  |   | 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 2019  |
| <b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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?<br>Sì, in data 23.12.2019  |
|  | 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?<br><br>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:<br><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><li>- Contrattazione integrativa decentrata</li></ul> |
| <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 del fondo risorse decentrate anno 2019 secondo i seguenti criteri:

- a. Progressioni Economiche Orizzontali – art. 68, c. 1, CCNL 21.5.2019 - non vengono destinate ulteriori risorse;
- b. Posizioni organizzative – in applicazione del combinato disposto dell'art. 7, c. 4 lett. u, CCNL 21.5.2018 le parti hanno disciplinato in uno specifico articolo la *"corretta quantificazione del fondo per le posizioni organizzative, accordi in merito e principi sulla destinazione di nuove risorse"*;
- c. Indennità di comparto – art. 68, c. 1, CCNL 21.5.2018;
- d. Compensi per trattamenti economici accessori: indennità condizioni di lavoro, indennità di turno, reperibilità, indennità servizio esterno Polizia Locale, specifiche responsabilità limitatamente – artt. 68, c. 2, lett. c – d – e – f, CCNL 21.5.2018;
- e. Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale – art. 68, c. 2, lett. a e b, CCNL 21.5.2018;
- f. Incentivi di specifiche prestazioni o risultati previsti da disposizioni di legge - art. 68, c. 2, lett. g e h, CCNL 21.5.2018;
- g. Incentivi per la remunerazione di attività ulteriori personale asilo nido – art. 31, c. 5, CCNL 14.09.2000;

All'art. 2 del cci è stato inserito uno specifico comma che disciplina i principi programmatici sulla condivisione della *"necessità di stipulare per la presente annualità un CCI cd. "ponte" contenente la disciplina essenziale non ulteriormente rinviabile e di demandare alla contrattazione per l'anno 2020 la definizione normativa a valenza triennale dei seguenti istituti non rinnovati od esaustivamente disciplinati dal presente CCI, secondo i seguenti principi"*;

### 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 2019 (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. 68, c. 2, lett. d, CCNL 21.5.2018;
- *riferimento all'articolo del CCI*: art. 5, c. 5 e 6;

*criteri di attribuzione*:

6. Con riferimento alla indennità destinata a remunerare lo svolgimento di attività implicanti il maneggio valori, preliminarmente le parti si danno atto che la disciplina di cui al successivo comma 7 ha preminentemente lo scopo di assicurare la continuità nel riconoscimento della indennità in applicazione del passaggio dalla previgente disciplina contrattuale nazionale a quella introdotta dal CCNL 21.05.2018; pertanto essa si intende transitoria e con valenza limitata al solo anno 2019. Le parti si impegnano a definire la nuova disciplina per l'anno 2020 e per il triennio normativo fondando l'istituto e la relativa indennità giornaliera sul corretto rapporto fra l'attribuzione della mansione continuativa di maneggiare valori, la eventuale qualifica di agente contabile e le connesse responsabilità.
7. 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:

€ 1,00= al giorno per valori annuali sino a € 10.500,00=

€ 1,50= al giorno per valori annuali compresi tra € 10.500,01= e € 51.500,00=

€ 2,00= al giorno per valori annuali superiori € 51.500,01=

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.

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.

- *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:* € 3.900,00;
- *Riferimento alla norma del CCNL:* art. 68, c. 2, lett. d, CCNL 21.5.2018;
- *riferimento all'articolo del CCI:* art. 6;
- *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:* € 136.404,43;

- *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.*

## **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 26 giugno e il 28 luglio al fine di aumentare la capacità di risposta ai bisogni dei bambini e delle relative famiglie;
- Importo max € 4.800,00;
- riferimento all'articolo del CCI: art. 9;
- criterio di remunerazione: € 300,00 per ogni settimana di adesione ad educatrice coinvolta.

### c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento 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 a decorrere dall'anno 2013 (si rinvia ai cci relativi).

### 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 2019 ed anzi prevede la definizione di un nuovo sistema 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.

Alfredo Ricciardi (\*)

Responsabile del procedimento: Abbiati Eugenia (\*)

(\*) DOCUMENTO FIRMATO DIGITALMENTE