



COMUNE DI GROPELLO CAIROLI
Provincia di Pavia

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019-2021
Parte giuridica ed economica

Accordo decentrato integrativo parte economica - anno 2019
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO



Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione pre-intesa	23.10.2019	
Periodo temporale di vigenza	Parte giuridica ed economica 2019-2021 parte economica – fondo risorse anno 2019	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presidente D.ssa Fausta Nigro - Segretario Comunale • Componente Ing. Claudio Bruni – Resp. Serv. • Componente D.ssa Emanuela Gavana – Resp. Serv. <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL FP – CISL FPS – UIL FPL R.S.U.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL FP – CISL FPS – UIL FPL</p>	
Soggetti destinatari	Personale dipendente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge, con particolare riferimento alle disposizioni del CCNL Funzioni locali del 21.05.2018 (parte giuridica ed economica;</p> <p>b) Utilizzo risorse decentrate anno 2019</p> <p>c) Criteri selezione progressione della categoria</p> <p>d) Criteri attribuzione specifiche Responsabilità</p> <p>e) Relazioni sindacali</p>	
adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>Si, verbale n. 19 del 30/10/2019</p>



<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p>Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, insieme al Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, è unificato organicamente nel Piano esecutivo di gestione dell'ente, approvato per l'anno 2019 con deliberazione di Giunta n. 45 del 15.05.2019 (parte finanziaria), e delibera di GC n. 42 del 15.05.2019 (parte obiettivi).</p>
	<p>È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)?</p> <p>Si. Con delibera di Giunta n. 13 del 27.02.2019 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. (2019-2021).</p>
	<p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013?</p> <p>Si, per quanto di competenza.</p>
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Considerato che ai sensi dell'art. 10 comma 1-bis del D.Lgs 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 74/2017 la Relazione sulla Performance può essere unificata con il rendiconto di gestione, si specifica che il Nucleo di Valutazione dell'ente prende visione dei documenti consuntivi, ma trattandosi di strumenti finanziari non è di sua competenza validarli.</p>

Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

INDICE CCDI

- Art. 1 Costituzione della delegazione trattante
- Art. 2 Vigenza e sfera di applicazione
- Art. 3 - Interpretazione Autentica

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

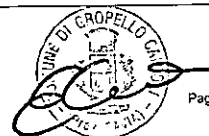
- Art. 4 Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali
- Art. 5 Diritti e libertà sindacali
- Art. 6 Diritti e agibilità sindacali
- Art. 7 Partecipazione dei lavoratori

TITOLO II - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 8 Oggetto e obiettivi
- Art. 9 Ambito di applicazione
- Art. 10 Durata – Revisione

TITOLO III - RISORSE DECENTRATE

- Art. 11 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 12 Criteri generali per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 13 Criteri specifici per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance - comparto
- Art. 14 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
- Art. 15 Progressione economica orizzontale



- Art. 16 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 17 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 18 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 19 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)
- Art. 20 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 27 CCNL 2018)
- Art. 21 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)
- Art. 22 Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi (artt. 13-18 del CCNL 21.5.2018)
- Art. 23 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 15, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 24 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 25 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)
- Art. 26 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

TITOLO IV - ALTRI ISTITUTI

- Art. 27 Trattamenti accessori fissati per legge
- Art. 28 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2019 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei criteri sinteticamente di seguito riportati, definiti in maniera più analitico dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione:

Art. 12 - Criteri generali per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

Le parti concordano che per l'attribuzione dei premi correlati alla Performance si applica il sistema di valutazione della Performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 179 del 28/12/2018.

Art. 13 - Criteri specifici per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance - comparto

Tutti i dipendenti dell'Ente hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.

La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari o superiore al 50%.

Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

Valutazione ottenuta	% Compenso riconosciuto
Superiore a 90	100%
Superiore a 80 e fino a 90	90%
Superiore a 70 e fino a 80	80%
Superiore a 60 e fino a 70	65%
Pari o superiore a 50 e fino a 60	50%
Inferiore a 50	Nessun compenso

Art. 14 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di premio loro spettante.

Detta maggiorazione viene fissata nella misura del 30% del valore medio-procapite dei premi individuali attribuiti al personale valutato positivamente.

Per il triennio del contratto la maggiorazione è attribuita al 10% delle unità di personale interessato dai



processi di valutazione (con arrotondamento all'unità superiore).

Art. 16 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori.

Sono considerate **attività a rischio** quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali e/o esterne (Operai e cuoca).

L'indennità di cui al precedente comma è erogata, solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, per un importo pari a **1,50 €** al giorno per rischio basso e pari a **3,00 €** al giorno per rischio più elevato, tenuto conto del Documento di Valutazione del Rischio, come "pesato" dal Datore di lavoro.

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.

L'indennità di cui al precedente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, per un importo pari a **1,50 €** al giorno.

La misura dell'indennità riferita al **maneggio valori** è commisurata al valore delle somme movimentate dall'economista e altri agenti contabili dell'Ente (con riferimento alla resa dei conti dell'esercizio precedente). Si individuano le seguenti indennità connesse alle fasce dei valori trattati dagli agenti contabili:

Indennità €/giorno	Valore maneggio
€ 0,00	Da 0 a € 1.000,00
€ 1,00	Da € 1.001,00 a € 3.000,00
€ 1,10	Da € 3.001,00 a € 6.000,00
€ 1,20	Oltre € 6.001,00

Per l'economista viene riconosciuta l'indennità € 2/giorno.

Art. 17 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

Al personale di categoria B e C, non titolare di PO, è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

Al personale di categoria B l'indennità è riconosciuta per funzioni caratterizzate da autonomia operativa all'interno di processi aventi complessità organizzativa e/o rilevanza esterna;

Al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per funzioni che comportano responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o esterna, da svolgersi in autonomia operativa e organizzativa o di incidenza e/o concorso decisionale nelle attività dell'area di appartenenza. Tali procedure di lavoro devono altresì essere caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate.

L'ammontare complessivo da destinare alle indennità per specifiche responsabilità, prevede come limite massimo individuale **€ 2.500,00**.

CRITERI - FATTORI DI VALUTAZIONE:

COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA:

- Livello di strategicità nel contesto organizzativo dell'Ente

COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA:

- Caratteristiche e complessità delle mansioni svolte
- Tipologia, quantità e frequenza delle relazioni



- Grado di integrazione nei processi e nelle attività
- Rapporti con l'utenza

RESPONSABILITA' GESTIONALE INTERNA ED ESTERNA

- Livelli di discrezionalità decisionale e gestionale
- Grado di responsabilità

La quantificazione della specifica responsabilità è graduata su base percentuale (50 punti = 100%)

La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

- determinazione del budget;
- ripartizione del budget correlata al punteggio.

La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata dal Responsabile di Servizio competente mediante i criteri di cui sopra, utilizzando la "SCHEMA SPECIFICHE RESPONSABILITA'" nella quale sono indicati, oltre agli elementi di pesatura, i punteggi ad essi abbinati:

Si riconosce un'indennità al lavoratore, pari ad € 250,00, che non risulti incaricato né di posizione organizzativa né di altra tipologia di indennità per specifica responsabilità, per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B e C attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe nonché di Responsabile dei Tributi stabilite dalle leggi. La medesima indennità viene riconosciuta in € 150,00 in caso di delega parziale agli Ufficiali di Stato Civile ed Anagrafe.

Art. 24 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

L'indennità compete al personale di Polizia Locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via ordinaria e continuativa".

L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi al suo espletamento.

La misura dell'indennità è di 2,00 € giorno.

Art. 25 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia Locale, è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.

A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:

- a. del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
- b. delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.

Per tale indennità viene previsto l'importo massimo annuo di € 600,00 da attribuire, da parte del Responsabile del Servizio, a massimo n. 1 dipendente appartenente al servizio di Polizia Locale.

Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di P.S. e svolgente funzioni di P.G. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004.

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

Il Contratto Integrativo di riferimento determina effetti abrogativi impliciti di norme contrattuali previste dai precedenti Contratti Integrativi.

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la



giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

Le Progressioni economiche orizzontali attribuite con il presente CCI sono coerenti con il principio di selettività affermato dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009, essendo state riconosciute per l'anno 2019 a n. 7 dipendenti dell'Ente su n° 19 complessivamente in forza.

I criteri di individuazione dei destinatari sono di seguito sinteticamente evidenziati:

-possono partecipare alla selezione i dipendenti in possesso, al 1° gennaio dell'esercizio oggetto di valutazione, del requisito di un periodo minimo di permanenza in servizio a tempo indeterminato, nella posizione economica in godimento, da almeno 24 mesi. Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento e presso il Comune di Gropello Cairoli, si considera quanto segue:

- a. ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- b. il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

Nell'arco del triennio 2019-2021 ciascun dipendente non potrà partecipare a più di 1 scorrimento.

Per poter concorrere alle progressioni economiche orizzontali, all'interno di ciascuna categoria, i dipendenti a tempo indeterminato devono possedere tutti i seguenti requisiti generali maturati nel triennio antecedente all'annualità 2019:

- non aver avuto procedimenti disciplinari superiori al richiamo verbale,
- non aver superato nr. 140 giorni di assenza dal servizio escluse:

- ferie,
- congedo per maternità e paternità, congedi parentali e malattia del figlio come disciplinato dalla legge 151/2001
- permessi di cui alla legge 104/92;
- infortunio sul lavoro e relativo periodo di riabilitazione al servizio assenze;
- malattia conseguente a grave patologia;
- permessi e distacchi sindacali;

- aver conseguito almeno il 70% del punteggio massimo attribuibile nella valutazione della performance individuale nell'anno precedente la progressione orizzontale. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto della propria categoria. A parità di punteggio conseguito, sarà assegnata ai dipendenti in possesso dei seguenti requisiti, con il seguente ordine:

1. anzianità di permanenza nella categoria economica in godimento;
2. anzianità di servizio;
3. anzianità anagrafica.



Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:

La disciplina prevista nel titolo II del D.lgs. n. 150/2009 è stata recepita mediante l'approvazione del sistema di valutazione della performance con Deliberazione di Giunta n. 179 del 28/12/2019. Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, insieme al Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, è unificato organicamente nel Piano esecutivo di gestione dell'ente, approvato per l'anno 2019 con deliberazione di Giunta n. 45 del 15.05.2019 (parte finanziaria), e delibera di GC n. 42 del 15.05.2019 (parte obiettivi).

L'erogazione dei premi correlati alla performance, disciplinati nel presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicato nei predetti strumenti di programmazione adottati.

Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

//

RESPONSABILE ECONOMICO FINANZIARIO
Dott.ssa Emanuela Gavana

