

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
Ipotesi di Accordo/CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2018

Modulo 1 – Scheda 1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	L'Ipotesi di Accordo tra le parti è stata definita e sottoscritta in data 13 Dicembre 2018, <i>e successivamente, in data 5.3.2019, è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2018.</i>
Periodo temporale di vigenza	La durata è prevista all'art. 1 ed è l'anno 2018. All'art. 4, inoltre, "1. <i>Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione decentrata integrativa. A tal fine, hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCDI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCDI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale. 2. In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/5/2018, le parti convengono altresì di avviare entro il mese di Gennaio 2019, le trattative per la definizione del Contratto Decentrato Integrativo Triennale 2019-2021.</i> " Infatti, come anche definito dalla Giunta Comunale con Deliberazione n. 125/2018, l'Amministrazione Comunale ha scelto, per l'anno di sottoscrizione del nuovo CCNL 2016-2018, di procedere con la negoziazione e la sottoscrizione di un c.d. Accordo Ponte, contenente clausole transitorie esclusivamente, per l'anno 2018, non solo al fine di allineare i periodi della contrattazione nazionale a quelli della contrattazione decentrata integrativa, ma anche per avere il giusto e necessario tempo per approfondire, discutere, trattare e definire i nuovi istituti ed innovazioni introdotti e gestire meglio i cambiamenti previsti dal nuovo CCNL. Dunque, l'anno 2018 viene considerato anno transitorio in quanto anno di sottoscrizione del nuovo CCNL (21 maggio 2018), in attesa della definizione di una rinnovata e diversa disciplina per il triennio 2019/2021.

<p>Composizione della delegazione trattante</p>	<p>Parte Pubblica Deliberazione di nomina: Deliberazione di Giunta Comunale n. 140 del 20.11.2017, confermata e convalidata con D.G.C. n. 125/2018. Presidente: Segretario Generale pro-tempore Componenti: Funzionario Settore Affari Istituzionali e Funzionario Settore Economico-Finanziario</p> <p>Parte Sindacale R.S.U., Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle: CGIL – CISL – UIL – C.S.A. – Siapol), di cui firmatarie: CGIL - CISL - C.S.A.</p>
<p>Soggetti destinatari</p>	<p>Il personale dipendente del comparto del Comune di Cusano Milanino. L'art. 1 dell'ipotesi prevede: <i>"Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso il Comune di Cusano Milanino, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato"</i>.</p> <p>Per il Comune di Cusano Milanino, l'anno 2018 è il primo anno senza Dirigenza e Dirigenti – essendo stato in aspettativa fino al 30.11.2017, l'unico Dirigente alle dipendenze del Comune, che attualmente risulta trasferito per mobilità volontaria presso altro Ente; pertanto, le risorse destinate ai Funzionari di Posizione Organizzativa, sia per l'indennità di posizione che di risultato, sono finanziate da risorse proprie del Bilancio Comunale, pur sottoposte al limite ex art. 23 del Decreto Legislativo n. 75/2017, sin dal primo Gennaio 2018, e non sono state incluse nel Fondo, come per gli anni passati.</p>
<p>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</p>	<p>I Criteri di ripartizione e di utilizzo delle risorse finanziarie del c.d. Fondo Risorse Decentrate, relativo all'anno 2018 - art. 67 del CCNL 21.5.2018. L'art. 1 dell'ipotesi prevede ai commi 2 e 3: <i>"2. Il presente Contratto ha per oggetto la definizione, per l'anno 2018, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per i premi di performance individuali, in base al CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21/05/2018, e alla regolamentazione e normativa vigente. 3. Per quanto non previsto dal presente contratto ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, nonché con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute, continuano ad applicarsi le clausole dei Contratti Collettivi Integrativi di questo Ente sottoscritti negli anni precedenti, ed in particolare, il CCDI 2017 sottoscritto in data 20.02.2018"</i>.</p>

	<p>Pertanto, l'ipotesi fa esplicito rinvio, per quanto riguarda in particolare, i criteri di ripartizione e delle diverse indennità, al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2017, sottoscritto in data 20.02.2018, dopo la certificazione positiva del Collegio dei Revisori.</p> <p>Articolato dell'ipotesi di accordo:</p> <p>Premessa</p> <p>Art. 1 – Campo di applicazione, efficacia e durata</p> <p>Art. 2 - Criteri di riparto del Fondo Risorse Decentrate</p> <p>Art. 3 – Risorse destinate a utilizzi vincolati - Art. 68 CCNL</p> <p>Art. 4 – Clausole programmatiche e finali</p> <p>Art. 5 - Tempistica dei pagamenti</p>	
<p>Rispetto dell'iter degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio di Revisione Contabile dell'Ente, ai sensi dell'art. 40 bis del D. Lgs. n. 165/2001. Solo in caso di esito favorevole e previa autorizzazione della Giunta Comunale, potrà essere sottoscritto il Contratto Decentrato Integrativo definitivo relativo all'anno 2018.</p> <p><i>Il Collegio dei Revisori dei Conti, riunitosi in data 12.02.2019, come da verbale di seduta pervenuto all'Ente il 14.02.2019 – Ns. Prot. n. 3.940, ha effettuato la verifica di cui all'art. 40 bis del D. Lgs. n. 165/2001, non effettuando rilievi.</i></p> <p><i>La Giunta Comunale con Deliberazione n. 19 del 21.2.2019 ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del CCDI 2018.</i></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>Come previsto dall'art. 169, comma 3-bis del Tuel (introdotto dal D.L. n. 174/2012 convertito con modificazioni dalla legge n. 213/2012), il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009, è stato unificato organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 8.3.2018, ed integrato con D.G.C. n. 116/2018. Il Nucleo di Valutazione ha provveduto a validare e pesare il Piano delle Performance anno 2018, come risulta da verbale n. 2 del 17.12.2018. Successivamente, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 136/2018, è stato preso atto della validazione e pesatura di ciascuno degli obiettivi, sia di processo che strategici, per l'anno 2018.</p>

		<p>La documentazione è disponibile sul sito dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente".</p>
		<p>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità anni 2013/2016 è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 30.01.2014, quale sezione del Piano di Prevenzione della Corruzione. Il Programma è stato aggiornato per il triennio 2016/2018 con Deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 30.05.2016. Successivamente, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 22/2018, è stato aggiornato e definito per l'anno 2018.</p>
		<p>Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 90 dell'11.11.2011 è stato adottato il sistema di valutazione del personale dell'Ente (Segretario, Dirigenti e Personale dei Livelli) secondo le previsioni contenute nel D. Lgs. n. 150/2009. Il Regolamento dell'Ente è stato invece adeguato alle disposizioni della normativa in parola, da ultimo, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 11.5.2015. I sopracitati documenti sono presenti sul sito istituzionale del Comune</p>
<p>Eventuali osservazioni: Non ci sono ulteriori osservazioni e/o informazioni da rendere.</p>		

II Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato dell'Ipotesi di Accordo/Contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO

In via preliminare è opportuno evidenziare che la disciplina relativa al c.d. fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 15 del CCNL 01.04.1999, è stata

rinnovata con gli artt. 67 e 68 del CCNL sottoscritto in data 21.5.2018, anche con una più semplice denominazione del Fondo Risorse Decentrate. Tale disciplina deve comunque essere posta in correlazione con le norme sul contenimento delle spese di personale emanate a più riprese negli ultimi anni. In particolare, si evidenzia l'art. 40 c. 3 quinquies del D. Lgs. n. 165/2001, nelle sue più recenti modificazioni che pone una serie di condizioni per l'applicazione degli incrementi facoltativi del fondo.

Considerato che i vincoli posti dalla normativa sono stati rispettati dall'Ente, si è provveduto alla costituzione del c.d. Fondo Risorse Decentrate anno 2018, con l'inserimento anche di incrementi facoltativi, alle condizioni e nei limiti stabiliti dalla normativa e dal CCNL vigente.

Gli incrementi facoltativi sono disciplinati dall'art. 67, comma 4 e 5 del nuovo CCNL 2016-2018, e sono stati applicati, secondo quanto definito nella D.G.C. n. 125/2018.

Da segnalare che la costituzione del fondo in parola, avvenuta in modo definitivo con Determinazione n. 708 del 17.12.2018, tiene conto di quanto previsto e stabilito dai Decreti Legislativi di attuazione della Legge Delega n. 124/2015 ed in particolare, dal Decreto Legislativo n. 75/2017 e nello specifico, dall'art. 23, comma 2, del Decreto Legislativo n. 75/2017, che anche per l'anno 2018, pone e determina un limite alle risorse annualmente destinate al trattamento economico accessorio del personale, il cui ammontare complessivo, comprensivo anche del trattamento accessorio del personale di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

Lo stesso art. 23 soprarichiamato, fermo restando il limite delle risorse complessive sopradettagliato, permette agli Enti Locali di destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi del salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione ed il relativo mantenimento, come quelli posti in atto nel Comune di Cusano Milanino, ed avviati in modo definitivo, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 10/2017, e proseguiti anche per l'intero anno 2018, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 44/2018 e n. 128/2018.

Inoltre, è bene specificare che per il Comune di Cusano Milanino, l'anno 2018 è il primo anno senza Dirigenza e Dirigenti – essendo stato in aspettativa fino al 30.11.2017, l'unico Dirigente alle dipendenze del Comune, che attualmente risulta trasferito per mobilità volontaria presso altro Ente; pertanto, le risorse destinate ai Funzionari di Posizione Organizzativa, sia per l'indennità di posizione che di risultato, sono state finanziate da risorse proprie del Bilancio Comunale, pur sottoposte al limite ex art. 23 del D. Lgs. n. 75/2017, sin dal primo Gennaio 2018, e non sono state incluse nel Fondo, come per gli anni passati.

Anche per l'anno 2018, la disponibilità delle risorse da destinare alla contrattazione decentrata integrativa deve tenere conto di quanto previsto dall'art. 9, comma 2 bis, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella legge 30.07.2010, n. 122, nella versione modificata dalla legge di stabilità 2014 (L. n. 147/2013) e dalla circolare della R.G.S nr. 20/2015, nella quale viene stabilito che la decurtazione permanente da operare sui fondi destinati alla contrattazione integrativa, nell'anno 2015 e da consolidare anche negli anni successivi, è pari a quella definita per l'anno 2014. Inoltre, sempre in un parere della RGS, si precisa che la decurtazione è unica e sulla parte stabile (consolidata) del fondo.

Nell'anno 2015, quindi, il salario accessorio non aveva alcun limite o tetto massimo di spesa. Nel rispetto delle norme sul contenimento delle spese di personale e del patto di stabilità, il "fondo" avrebbe potuto essere superiore anche a quello del 2014. L'unico obbligo nel 2015 consisteva nel consolidare la decurtazione operata per effetto dell'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010 più sopraccitato, come già dettagliato nelle relazioni degli anni precedenti.

Nel Comune di Cusano Milanino, la decurtazione da consolidare dall'anno 2015 in poi, e quindi, anche per l'anno 2016, 2017 e 2018, come è stato effettuato, è risultata pari a € 54.711,00 (sulla parte stabile) data dalla differenza tra:

Fondo anno 2010 soggetto a limite: € 736.355,00

Limite anno 2014 adeguato alla riduzione di personale: € 681.644,00

Fondo anno 2015 ricalcolato: € 648.330,00

Fondo anno 2016: € 614.105,00

Fondo anno 2017: € 618.728,00

Fondo anno 2018: € 531.160,00

Il fondo di parte variabile rilevante ai fini dei limiti risulta pari a € 144.890,00, oltre ad € 38.551,00 non rilevanti ai fini dei limiti, a cui deve essere applicata la decurtazione finale pari a € 7.456,00, che garantisce il rispetto del limite 2016 del corrispondente fondo.

Con queste premesse, l'ipotesi di accordo è stata sottoscritta sulla base delle direttive fornite alla delegazione trattante abilitata alle trattative nel Novembre 2018 – D.G.C. n. 125 del 22.11.2018, successivamente, secondo le indicazioni definite dalla Giunta Comunale al Segretario Generale, e a seguito dell'avvio delle trattative della contrattazione collettiva decentrata integrativa, svoltesi negli incontri dei mesi di Novembre e Dicembre scorsi, e definita infine, nell'incontro del 13 Dicembre 2018.

Si illustra di seguito l'articolato dell'ipotesi di accordo, che è preceduto da una **Premessa** che esplicita la volontà dell'Amministrazione Comunale di procedere per l'anno di sottoscrizione del nuovo CCNL 2016-2018, con un accordo che intende disciplinare in via transitoria, esclusivamente per l'anno 2018, i criteri di ripartizione delle risorse del Fondo Risorse Decentrate relativo all'anno 2018, costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL 2016-2018, dunque fino all'approvazione di un complessivo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019/2021 del Comune di Cusano Milanino, di applicazione integrale di tutti gli istituti previsti dal nuovo CCNL, al fine di avere il necessario tempo per concludere e definire le relative trattative ed al fine di fare coincidere il triennio della contrattazione decentrata integrativa con quella nazionale – 2019/2021.

Inoltre, si precisa che le trattative con le parti sindacali sono state condotte in base alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 125 del 22.11.2018 di definizione delle direttive alla Delegazione trattante di Parte Pubblica.

Art. 1 – Campo di applicazione, efficacia e durata

Viene definito che l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso il Comune di Cusano Milanino, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, e che definisce e disciplina per l'anno 2018, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per i premi di performance individuali, in base al CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21/05/2018, e alla regolamentazione e normativa vigente. Infine, si rinvia per quanto non previsto ed in quanto compatibili, alle clausole dei Contratti Collettivi Integrativi del Comune sottoscritti negli anni precedenti, ed in particolare, al CCDI 2017 sottoscritto in data 20.02.2018.

Art. 2 - Criteri di riparto del Fondo Risorse Decentrate

Si rinvia all'Allegato A) della Determinazione n. 708/2018, che ha in modo definitivo, costituito il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2018, e che verrà riportato quale allegato del Contratto Decentrato definitivo, al fine di rendere più chiara l'esposizione dei dati economici di costituzione del Fondo Risorse Decentrate 2018, che viene suddiviso nelle parti "stabile" e "variabile".

Nell'articolo in questione vengono riportate e dettagliate tutte le risorse di costituzione del fondo (comma primo) e di utilizzo dello stesso (comma secondo e terzo), destinate nel corso dell'anno 2018, al pagamento degli istituti economici disciplinati dai Contratti Collettivi Nazionali, rimandando per quanto riguarda i criteri generali delle singole e diverse indennità, al CCDI 2017.

Il Fondo Risorse Decentrate disponibile per i trattamenti accessori del Comune di Cusano Milanino è quantificato per l'anno 2018, in € 492.609,00 (Costituzione del Fondo - comma primo), al netto delle risorse già destinate alle Posizioni Organizzative (anno 2017) quantificate in € 90.844,00, e di cui Risorse Stabili per € 355.175,00, e Risorse Variabili o eventuali, definite con Deliberazione di Giunta Comunale n. 125/2018 per € 137.434,00, con decurtazione di una somma pari a € 7.456,00, al fine di rispettare per il Fondo Risorse Decentrate Dipendenti, il limite del corrispondente Fondo relativo all'anno 2016 - € 583.453,00, oltre le risorse variabili non soggette al limite e quantificate come segue:

- Incremento relativo ai differenziali PEO: € 8.547,00 – Sezione Autonomie Corte dei Conti, Deliberazione n. 19/SEZAUT/2018;
- Economie Fondo Straordinario: € 26.398,00;
- Quote ex art. 92 del D. Lgs. n. 163/2006: € 12.000,00;
- Compensi Istat: € 153,00.

Premesso che la definizione delle risorse da rendere disponibili per la contrattazione integrativa compete esclusivamente all'Amministrazione Comunale, si segnala infatti, che quest'ultima ha provveduto ad integrare le risorse decentrate variabili dell'anno 2018 ai sensi dell'art. 67 comma 4 e 5 del CCNL 21.05.2018, rispettivamente dell'importo di € 31.590,00 e di € 112.000,00, come definito con Deliberazione di Giunta Comunale n. 125/2018.

Delle risorse di cui sopra € 112.000,00 sono state stanziare per il raggiungimento di obiettivi definiti all'interno del PEG/Piano della Performance approvato con Deliberazioni di Giunta Comunale n. 29/2018 e n. 116/2018, ritenuti particolarmente sfidanti e complessi e comunque oggetto di misurazione attraverso indici ed indicatori sui quali il Nucleo di Valutazione ha rilasciato la certificazione di idoneità, in quanto coerenti con i criteri espressi dall'art. 5 comma 2 del D. Lgs. n. 150/2009 e proceduto alla pesatura secondo la metodologia adottata. Nell'ambito del Peg/Piano della Performance 2018, sono stati individuati gli obiettivi performanti in senso stretto - Deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 8.3.2018.

Inoltre, nel corso dell'anno 2018, sulla base della Determinazione n. 12/2018, l'Ente ha continuato ad erogare ai dipendenti che ne avevano titolo gli istituti economici disciplinati dai Contratti Collettivi Nazionali o già definiti in base alle condizioni organizzative dell'Ente o secondo quanto definito dalle parti con i CCDI annuali precedenti, in special modo, per le prestazioni effettivamente eseguite e rese (turno, reperibilità...), come risulta dalle certificazioni elaborate da ciascun Responsabile incaricato di Posizione Organizzativa per le fattispecie di interesse per il Settore di competenza e depositate agli atti del Servizio Organizzazione e Risorse Umane. La tabella di dettaglio del terzo comma, riporta per ciascun utilizzo, le somme annuali preventivate (Utilizzo del Fondo – comma secondo e terzo), ed in particolare:

- 1- Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1 – CCNL 21/5/2018: € 265.000,00;
- 2- Indennità varie: € 92.500,00;

3- *Performance Organizzativa*: € 31.590,00;

4- *Performance Individuale*: € 112.000,00;

5- *Altro*: € 1.300,00.

Art. 3 – Risorse destinate a utilizzi vincolati - Art. 68 CCNL

L'articolo in esame specifica e dettaglia gli impieghi del Fondo Risorse Decentrate previsti dal secondo e terzo comma dell'articolo precedente, per il Comune di Cusano Milanino, sulla base del nuovo CCNL 2016-2018. In base a quanto stabilito dall'art. 68, comma 1, del CCNL 21.05.2018, infatti, le risorse del Fondo Risorse Decentrate sono destinate e vincolate a:

- Indennità di comparto, per € 56.000,00;
- Progressioni Economiche Orizzontali riconosciute negli anni precedenti, per € 199.000,00;
- Indennità per il personale educativo (Asilo Nido), per € 10.000,00.

Inoltre, in base a quanto stabilito dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21.05.2018, le risorse del Fondo Risorse Decentrate sono ulteriormente dettagliate e destinate a:

- A. Indennità di Rischio, per € 3.700,00;
- B. Indennità di Maneggio Valori, per € 2.300,00;
- C. Indennità di Reperibilità, per € 31.000,00;
- D. Indennità di Turno, per € 30.000,00;
- E. Indennità per Specifiche Responsabilità, per un massimo di € 25.500,00 - € 22.500,00+ € 3.000,00.

Per tutte le indennità sopradescritte, si richiamano i criteri e le modalità stabilite dal CCDI 2017, fino alla definizione con il CCDI 2019/2021, di tutti gli istituti disciplinati dal CCNL 2016-2018.

Infine, si definisce che qualora le risorse della parte stabile del Fondo non fossero sufficienti al pagamento dell'intero importo delle indennità di Responsabilità, verranno utilizzate in via prioritaria, le economie del fondo straordinario dell'anno precedente, che come sopraspacificato, ammontano a € 26.398,00, e successivamente le risorse di parte variabile.

Art. 4 – Clausole programmatiche e finali

Con il quarto articolo, le parti definiscono e condividono quanto già spiegato nella "Premessa", in ordine all'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione decentrata integrativa. A tal fine, hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCDI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCDI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale. Le parti si impegnano anche ad attivare immediatamente, le trattative; infatti, in applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/5/2018, le parti convengono di avviare entro il mese di Gennaio 2019, le trattative per la definizione del Contratto Decentrato Integrativo Triennale 2019-2021.

Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Art. 5 Tempistica dei pagamenti

“Si concorda l'impegno al pagamento delle competenze entro Luglio 2019, salvo diverse sopravvenute esigenze di natura straordinaria.”

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE

Gli utilizzi delle risorse del Fondo Risorse Decentrate, in base all'art. 68 del CCNL 2016-2018, sono disciplinati e dettagliati dagli artt. 2 e 3 dell'Ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo 2018, con un rinvio al CCDI 2017.

- Risorse già destinate con erogazione in corso d'anno – Artt. 2 e 3, ad esclusione dei premi delle c.d. Specifiche Responsabilità, sulla base della Determinazione n. 12/2018.
- Risorse da destinare con utilizzo in relazione al raggiungimento degli obiettivi e al termine del ciclo di valutazione del personale – Art. 2.

C) ILLUSTRAZIONE ANALITICA DELL'UTILIZZO DEL FONDO PARTE VINCOLATA E SCELTE NEGOZIALI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE PARTE VARIABILE

Risorse già destinate (Artt. 2 e 3 dell'Ipotesi di Accordo)

Vengono evidenziati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie relative all'anno 2018, dando atto che nell'anno in questione il Comune ha continuato ad erogare ai dipendenti che ne avevano titolo, indennità quali progressione economica orizzontale, indennità di comparto, indennità varie i cui importi sono stabiliti dal CCNL o dai diversi CCDI annuali precedenti e la cui corresponsione è legata al tipo di mansione o all'articolazione dell'orario di lavoro, come da comunicazioni scritte dei singoli Funzionari per il personale in assegnazione depositate agli atti, ed in base alla Determinazione n. 12/2018.

Rientrano tra le risorse già destinate, anche l'indennità di Specifiche Responsabilità, senza cumuli tra le indennità medesime, come indicato dall'Aran – Orientamento RAL 1.875, per un importo massimo pari a € 25.500,00 - € 22.500,00 per le c.d. Specifiche Responsabilità + € 3.000,00, che vengono liquidate successivamente.

Risorse da destinare (Art. 2 dell'Ipotesi di Accordo)

Scelte negoziali per la ripartizione delle risorse – parte variabile

1. Nido Estivo anno 2018 - Valore del progetto € 8.320,00

Il compenso in parola ed i criteri di erogazione trovano il proprio fondamento nell'art. 31 c. 5 del CCNL del 14.9.2000 e sono volti a remunerare l'impegno del personale educativo per l'apertura del servizio anche nel periodo estivo.

L'obiettivo garantisce un incremento della quantità di giornate di apertura del servizio all'utenza (5 settimane) e soprattutto, garanzia della continuità educativa, nonché risparmio di spesa rispetto ad un eventuale affidamento del servizio all'esterno.

2. Altri obiettivi di Performance

In via preliminare si evidenzia che le incentivazioni trovano sempre una stretta correlazione con il raggiungimento degli obiettivi definiti dall'Amministrazione Comunale, con valutazione sia dell'effettivo grado di raggiungimento degli stessi (performance organizzativa) sia dei comportamenti organizzativi posti in essere dai singoli lavoratori nella loro realizzazione.

Gli incentivi previsti nell'art. 2 dell'ipotesi di accordo sono in ogni caso correlati ai risultati conseguiti sia a livello organizzativo che individuale; tali elementi infatti, costituiscono l'elemento imprescindibile per l'erogazione della premialità ai lavoratori.

Incentivo di produttività individuale – Valore massimo erogabile Euro 112.000,00

Sul punto si segnala che l'incentivazione del personale attraverso l'attribuzione di trattamenti economici variabili, quali quelli in oggetto, è subordinata all'esito della procedura di valutazione, a cura del Nucleo di Valutazione, delle attività e delle prestazioni che si concretizza attraverso la certificazione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti nell'ambito dei processi di PEG.

L'incentivazione può essere corrisposta solo al termine del procedimento valutativo, da validarsi a cura del Nucleo di Valutazione e posto in essere secondo la metodologia approvata nel corso dell'anno 2011, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 90. Pur avendo definito la quota teorica relativa a ciascun dipendente sulla base della professionalità ascrivibile alle diverse categorie, la corresponsione della produttività individuale avverrà attraverso la scheda di valutazione, con la quale viene valutato da ciascun Funzionario P.O., l'apporto del singolo dipendente al perseguimento delle finalità dell'Amministrazione Comunale, da definirsi quale media tra:

1. "apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance (50%)"
2. "valutazione dei comportamenti professionali (50%) nella realizzazione del PEG".

A specificazione di quanto previsto nell'ipotesi di accordo, si segnala che il sistema adottato prevede che non vi sia alcun riconoscimento economico qualora il punteggio ottenuto dal dipendente nella valutazione individuale, si collochi al di sotto della soglia del 60%, ossia qualora l'apporto risulti inferiore alla soglia "dell'adeguatezza" (fascia F). Rimane confermata la destinazione delle risorse variabili, finalizzate a specifici obiettivi individuati annualmente e non erogate a causa del mancato o ridotto raggiungimento degli obiettivi, alle economie di bilancio in conformità agli orientamenti ARAN (Parere n. 1826 del 3.3.2016).

Incentivo di performance organizzativa ai gruppi di lavoro – Valore massimo erogabile Euro 31.590,00

Costituisce altresì elemento di incentivazione, il riconoscimento di una quota relativa all'apporto quali/quantitativo (definito genericamente performance organizzativa) ai gruppi di lavoro, quale riconoscimento dell'apporto collettivo al miglioramento della struttura e al raggiungimento generale degli obiettivi medesimi. L'apporto verrà definito sulla base della valutazione rilevabile a consuntivo. In linea generale, le risorse a disposizione sono orientate a premiare l'efficienza e il miglioramento dei servizi, nonché la produttività individuale ed organizzativa del personale nella realizzazione degli obiettivi posti dall'Amministrazione Comunale. La metodologia di valutazione del personale è reperibile sul sito istituzionale del Comune, nella sezione amministrazione trasparente ed è definita con Deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 11.11.2011.

D) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

La presente ipotesi di accordo non prevede effetti abrogativi impliciti di precedenti accordi negoziali in materia.

E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITÀ

Le previsioni dell'Ipotesi di Accordo decentrato sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto le risorse destinate al Fondo:

- a) trovano correlazione in effettivi incrementi di produttività e/o miglioramenti di servizi, da intendersi quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale attività

lavorativa dei dipendenti, come si può evincere da specifici indici/indicatori inseriti nel PEG/Piano della Performance – D.G.C. n. 29/2018 e n. 116/2018, da certificare da parte del Nucleo di Valutazione.

Con verbale n. 2/2018, il Nucleo di Valutazione ha validato e proceduto alla pesatura di tutti i processi ed obiettivi del c.d. Piano Performance 2018.

Allo stesso modo il sistema per addivenire all'erogazione della produttività è finalizzato ad incentivare il merito e l'impegno individuale e di gruppo, attraverso un collegamento tra la distribuzione degli incentivi e il sistema di valutazione generale del personale dell'Ente – D.G.C. n. 90/2011.

F) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITA' DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Non sono state né previste né attuate nuove progressioni economiche, in relazione all'anno 2018.

G) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE

All'interno degli strumenti di programmazione gestionale dell'Ente predisposti anche con la mediazione degli organi di governo che rappresentano la comunità locale, e ai quali si effettua integrale rimando, sono stati previsti indici ed indicatori di carattere performante, con riferimento sia a obiettivi trasversali di interesse per l'intero Ente che di sviluppo propri di ciascun Settore/Servizio a fronte di stanziamenti effettuati ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018.

A tale proposito, si richiamano le Deliberazioni di Giunta Comunale n. 29 dell'8.3.2018 e n. 116 del 8.11.2018, con le quali si è definito il PEG/Piano Performance relativo all'esercizio 2018.

Con la ripresa delle trattative sindacali nello scorso anno e con la sottoscrizione della presente ipotesi di accordo che diventerà C.C.D.I. relativo all'anno 2018, salvo la verifica e certificazione del Collegio dei Revisori, si è inteso riportare la gestione delle relazioni sindacali ed in particolare, la contrattazione decentrata, nei modi e tempi corretti, anche rispetto alla normativa vigente. Con il presente CCDI 2018, le parti si sono impegnate sin dal prossimo mese di Gennaio 2019, a riprendere immediatamente le trattative, in applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/5/2018, per la definizione del Contratto Decentrato Integrativo Triennale 2019-2021.

H) ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI

Cusano Milanino, 28.12.2018



IL FUNZIONARIO
SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI
Dott.ssa Simona Pulici

