

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
Ipotesi di Accordo/CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
ANNO 2019

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

Data di sottoscrizione	<p>L'Ipotesi di Accordo/CCI 2019/2021 tra le parti è stata definita e sottoscritta in data 13 Dicembre 2019, <i>e successivamente, il Contratto Collettivo Integrativo 2019/2021 sottoscritto in data 14 gennaio 2020.</i></p>
Periodo temporale di vigenza	<p>La durata è prevista all'art. 1 dell'Ipotesi CCI 2019/2021: <i>“Art. 1 - Ambito di applicazione, oggetto, durata, decorrenza, disciplina transitoria</i></p> <p><i>1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) ha durata triennale fino al 31/12/2021, salvo la ripartizione annuale delle risorse del Fondo Risorse Decentrate e comunque, la volontà delle parti in ordine a determinati istituti, oggetto di contrattazione integrativa. Il presente Contratto Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, per la c.d. parte normativa....”</i></p> <p>Infatti, anche a seguito del CCDI 2018, le parti hanno condiviso l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa; a tal fine, hanno convenuto sulla durata annuale del CCDI 2018, dandosi atto che, in tal modo, il CCI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale. In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21.05.2018, il CCI 2019/2021 ha dunque, durata triennale.</p> <p>Il CCI 2019/2021, a seguito della sottoscrizione definitiva, rappresenta anche la parte normativa ricomposta del contratto di lavoro del personale dipendente del Comune di Cusano Milanino.</p>

<p>Composizione della delegazione trattante</p>	<p>Parte Pubblica Deliberazione di nomina: Deliberazione di Giunta Comunale n. 107 del 05.11.2019. 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 CCI 2019/2019, al comma quarto, prevede: <i>“Il presente CCI si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Cusano Milanino e disciplina gli istituti e le materie demandate alla contrattazione integrativa e dettagliate nel CCNL 2016-2018, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge – compreso il personale comandato o distaccato, in rapporto al tempo di lavoro. Nello specifico, sono destinatari del CCI tutti i dipendenti in servizio, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, secondo quanto stabilito dal CCNL 2016-2018.”</i></p> <p>Il Comune di Cusano Milanino è un Comune senza l'Area della Dirigenza.</p>
<p>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</p>	<p>L'Ipotesi di CCI 2019/2021 si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente e deve essere interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018. L'articolato è suddiviso in quattro titoli, che comprendono sia la c.d. parte normativa che quella più strettamente economica relativa al Fondo Risorse Decentrate:</p> <p>TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI TITOLO II – ORARIO DI LAVORO E POSIZIONI ORGANIZZATIVE TITOLO III – FONDO RISORSE DECENTRATE TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'</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 definitiva della Giunta Comunale, potrà essere sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo 2019/2021.</p>
		<p><i>Il Collegio dei Revisori dei Conti, riunitosi in data 23.12.2019, come da verbale di seduta pervenuto all'Ente il 23.12.2019 – Ns. Prot. n. 30.900, ha effettuato la verifica di cui all'art. 40 bis del D. Lgs. n. 165/2001, La Giunta Comunale con Deliberazione n. 128 del 23.12.2019 ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del CCI 2019/2021.</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. 32 del 18.03.2019, ed integrato con D.G.C. n. 74/2019. Il Nucleo di Valutazione ha provveduto a validare e pesare il Piano delle Performance anno 2019, come risulta da verbale del 21.11.2019. Successivamente, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 120/2019, è stato preso atto della validazione e pesatura di ciascuno degli obiettivi, sia di processo che strategici, per l'anno 2019. 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. Infine, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 04.02.2019 è stato approvato il Piano per il triennio 2019/2021.</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 21.05.2018, 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 2019, 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. 107/2019.

Da segnalare che la costituzione del fondo in parola, avvenuta in modo definitivo con Determinazione n. 660 del 11.12.2019, 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 2019, 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, e che per il Comune di Cusano Milanino,

in una prospettiva prudenziale, è stato tenuto pari a quello dell'anno 2018 (uguale a quello dell'anno 2016), e quindi, pari a 583.453,00.

Lo stesso art. 23 soprарichiamato, fermo restando il limite delle risorse complessive sopra dettagliato, 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.

Anche per l'anno 2019, la disponibilità delle risorse da destinare alla contrattazione 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: € 538.616,00

Fondo anno 2019: € 540.057,00

Il fondo di parte variabile rilevante ai fini dei limiti risulta pari a € 146.135,00, oltre ad € 24.405,00 non rilevanti ai fini dei limiti, a cui deve essere applicata la decurtazione finale pari a € 12.560,00, 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 2019 – D.G.C. n. 107 del 05.11.2019, successivamente, secondo le indicazioni definite dalla Giunta Comunale al Segretario Generale, e a seguito delle trattative della contrattazione collettiva integrativa, svoltesi negli incontri dei mesi di Settembre, Ottobre, Novembre e Dicembre scorsi, e definita infine, nell'incontro del 12 Dicembre 2019.

Si illustra di seguito l'articolato dell'ipotesi di accordo, che, previo parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti, costituirà ai sensi dell'art. 67 del CCNL 2016-2018, il complessivo Contratto Collettivo Integrativo 2019/2021 del Comune di Cusano Milanino, comprensivo di una parte normativa ed in applicazione di tutti gli istituti previsti dal nuovo CCNL.

Inoltre, si precisa che le trattative con le parti sindacali sono state avviate in data 19.09.2019 e condotte in base alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 107 del 05.11.2019 di definizione delle direttive alla Delegazione trattante di Parte Pubblica.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Il Titolo Primo affronta in particolare, quella parte c.d. normativa del Contratto che mancava in modo così ricomposto ed aggiornato, per il Comune di Cusano Milanino.

Vengono definiti gli elementi essenziali del CCI, in coerenza con quanto stabilito dal CCNL 2016/2018 e nello specifico, l'ambito di applicazione, l'oggetto, la durata, la decorrenza e la disciplina transitoria:

- il Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) ha durata triennale fino al 31.12.2021, salvo la ripartizione annuale delle risorse del Fondo Risorse Decentrate e comunque, la volontà delle parti in ordine a determinati istituti, oggetto di contrattazione integrativa;
- viene definito e confermato che il contratto collettivo 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;
- vengono delineate le procedure per l'aggiornamento, il perfezionamento e comunque, per la contrattazione integrativa da gestire successivamente, di anno in anno: *“Entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto Integrativo. Di norma, entro il 31 marzo di ogni anno dopo l'approvazione del Piano della Performance, l'Amministrazione Comunale si impegna a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del piano e comunque non oltre il 30 giugno.”*;
- vengono disciplinati gli effetti giuridici e l'efficacia del CCI: *“Il presente CCI continuerà a produrre effetti giuridici e conserva la sua efficacia, anche oltre il termine di validità - 31.12.2021, sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo, ai sensi dell'art. 8, comma 7 del CCNL 21.05.2018, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del CCNL incompatibili”*;
- viene garantito, finalmente per il Comune di Cusano Milanino, una sorta di Testo Unico di Contratto Integrativo che ridefinisce, ricomponendo ed aggiorna tutti i diversi contratti ed accordi, a volte datati, e che disciplinano gli istituti oggetto di contrattazione integrativa, come definiti dall'ultimo CCNL 2018: *“Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono con il medesimo disciplinati”*.

Inoltre, successivamente vengono disciplinati: la procedura di interpretazione autentica, la formazione e l'aggiornamento professionale, la sicurezza sul lavoro e il Comitato Unico di Garanzia.

TITOLO II – ORARIO DI LAVORO E POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Con il Titolo Secondo, prosegue la c.d. parte normativa, in modo più dettagliato sull'orario di lavoro, sull'orario di lavoro straordinario e sulla flessibilità dell'orario medesimo, con il rinvio ad *“un Regolamento comunale approvato dalla Giunta Comunale”*.

Successivamente, viene disciplinato il tempo parziale, con un rinvio al Regolamento comunale; le prestazioni previdenziali ed assistenziali per il personale del Corpo di Polizia Locale ed infine, l'Area delle Posizioni Organizzative.

TITOLO III – FONDO RISORSE DECENTRATE

Nel Titolo in questione vengono riportate e dettagliate tutte le procedure e le condizioni di costituzione del Fondo Risorse Decentrate, valide per i tre anni di durata del CCI, ai sensi dell'art. 67 del CCNL 2016/2018; tutte le risorse di costituzione della parte stabile del fondo sono riportate al secondo comma dell'art. 11 CCI 2019/2021; al terzo comma, è richiamato il c.d. Unico Importo Consolidato 2017, e viene definito l'incremento dello stesso, per l'anno 2019, per una somma pari a € 10.483,00, non soggetta a vincolo, previsto dall'art. 67, comma 2, lett. a); nei commi successivi, viene disciplinato l'utilizzo delle risorse decentrate (commi 3 e 4) e vengono previste le integrazioni alla parte variabile (commi 5, 6 e 7).

Si rinvia agli Allegati A) e B) della Determinazione n. 660/2019, che ha in modo definitivo, costituito il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2019, e che verrà riportata quale allegato del Contratto Integrativo definitivo, al fine di rendere più chiara l'esposizione dei dati economici di costituzione del Fondo Risorse Decentrate 2019, che viene suddiviso nelle parti "stabile" e "variabile".

Il Fondo Risorse Decentrate disponibile per i trattamenti accessori del Comune di Cusano Milanino è quantificato per l'anno 2019, in € 505.169,00, al netto delle risorse già destinate alle Posizioni Organizzative (anno 2017) quantificate in € 90.844,00, e di cui Risorse Stabili per € 359.034,00, oltre le risorse incrementate ex art. 67 CCNL, comma 2, lett. a), pari a € 10.483,00 e Risorse Variabili o eventuali, soggette al limite, definite con Deliberazione di Giunta Comunale n. 107/2019 per € 133.575,00, con già operata la decurtazione di una somma pari a € 12.560,00, 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 non soggette al limite e quantificate come segue:

- Incremento relativo ai differenziali PEO: € 9.730,00;
- Economie Fondo Straordinario: € 7.579,00
- Residui vincolati Parte Stabile Fondo 2018: € 3.413,00;
- Quote ex art. 92 del D. Lgs. n. 163/2006: € 12.000,00;
- Compensi Istat: € 1.413,00.

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 2019, 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. 107 del 05.11.2019.

Le risorse di cui sopra sono state stanziare per il raggiungimento degli obiettivi definiti all'interno del PEG/Piano della Performance approvato con Deliberazioni di Giunta Comunale n. 32/2019, n. 74/2019 e n. 120/2019, 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 2019, sono stati individuati gli obiettivi performanti in senso stretto - Deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 18.03.2019.

Inoltre, nel corso dell'anno 2019, sulla base della Determinazione n. 19/2019, 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.

Di seguito, una tabella di dettaglio che riporta per ciascun utilizzo, le somme annuali preventivate (Utilizzo del Fondo), sulla base dell'Ipotesi di CCI 2019/2021 sottoscritta:

Utilizzo Fondo 2019	Previsione 2019 – Max indicativo
Indennità di Comparto (Art. 11 CCI 2019/2021)	€ 54.000,00
Progressioni Orizzontali Fondo	€ 169.000,00
Ind. personale educativo (art. 31 CCNL 2000)	€ 6.000,00
Ind. personale educativo (art. 6 CCNL 2001)	€ 3.800,00
Indennità Rischio	€ 3.600,00
Indennità Reperibilità	€ 30.900,00
Indennità Turno	€ 32.000,00
Indennità Maneggio valori	€ 2.500,00
Compenso aggiuntivo ex art. 24	€ 1.000,00
Indennità Specifiche Responsabilità	€ 25.500,00
Produttività Ind. (Art. 13 CCI 2019/2021)	€ 112.500,00
Produttività Org. (Art. 12 CCI 2019/2021)	€ 52.000,00
Produttività Nido Estivo	€ 8.950,00
Messi	€ 300,00
Recupero Evasione	€ 1.000,00
Indennità di servizio esterno	
Altro	

Residui Straordinari+Parte Stabile 2018

€ 10.992,00

Di seguito, l'art. 12 disciplina e regola le modalità di riparto e di assegnazione della c.d. "Performance Organizzativa"; l'art. 13 disciplina e regola le modalità di riparto e di assegnazione della c.d. "Performance Individuale"; l'art. 14 disciplina la differenziazione del c.d. premio individuale, ai sensi dell'art. 69 CCNL 2016/2018, e l'art. 15 rinvia ad un successivo accordo tra le parti per le Progressioni Economiche Orizzontali che saranno finanziate solo con Fondo Risorse decentrate dell'anno 2020.

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

L'ultimo Titolo del CCI 2019/2021 disciplina e regola, ricomponendone la disciplina ed aggiornandola, le condizioni ed i criteri di assegnazione ed erogazione delle indennità:

- Condizioni di Lavoro (art. 17);
- Indennità per Specifiche Responsabilità (art. 18);
- Indennità di Servizio Esterno (art. 19);
- Indennità di funzione (art. 20);
- Indennità di reperibilità (art. 21);
- Indennità di turno (art. 22).

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. 11 e ss. dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2019.

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

Risorse già destinate (Artt. 11, 17, 18, 20, 21 e 22 dell'Ipotesi di CCI)

Vengono evidenziati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie relative all'anno 2019, 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. 19/2019. 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 (Artt. 12 e 13 dell'Ipotesi di CCI)

Scelte negoziali per la ripartizione delle risorse – parte variabile

1. Nido Estivo anno 2019 – Valore massimo del progetto € 8.950,00

Il compenso in parola ed i criteri di erogazione trovano il proprio fondamento nell'art. 31 c. 5 del CCNL del 14.09.2000 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, 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.

Performance Individuale – Valore massimo erogabile Euro 92.592,50 + 28.851,90

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 03.03.2016).

Performance Organizzativa – Valore massimo erogabile Euro 39.682,50 + 12.365,10

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 prevede all'art. 1, comma 9: “Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati”, proprio nella prospettiva di ricomporre e ridefinire tutti gli istituti oggetto di contrattazione integrativa.

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

Le previsioni dell'Ipotesi di Accordo Integrativo 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. 32/2019 e n. 74/2019, da certificare da parte del Nucleo di Valutazione.

Con verbale del 21.11.2019, il Nucleo di Valutazione ha validato e proceduto alla pesatura di tutti i processi ed obiettivi del c.d. Piano Performance 2019 – D.G.C. n. 120/2019.

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 SELETTIVITÀ DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Non sono state né previste né attuate nuove progressioni economiche, in relazione all'anno 2019.

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. 32 del 18.03.2019, n. 74 del 01.08.2019, e da ultimo, la D.G.C. n. 120/2019, con le quali si è definito il PEG/Piano Performance relativo all'esercizio 2019.

Con la ripresa delle trattative sindacali dal mese di Settembre 2019, e con la presunta sottoscrizione del CCI 2019/2021, salvo la verifica e certificazione del Collegio dei Revisori, si è inteso riportare la gestione delle relazioni sindacali ed in particolare, la contrattazione integrativa, nei modi e tempi corretti, anche per quanto riguarda la parte normativa del rapporto contrattuale di lavoro del personale dipendente.

H) ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI

Cusano Milanino, 16.01.2020

IL FUNZIONARIO
SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI
Dott.ssa Simona Pulici