

**COMUNE DI QUINZANO D'OGLIO**

PROVINCIA DI BRESCIA

Viale Gandini n.48
CAP.25027P. IVA 00582910980
Cod.Fisc. 00854 910171Telefono 030/933232
fax 030/9924035

Contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente (CCI) ai sensi dell' art.8 del CCNL 21/05/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate degli anni 2018-2020.

Relazione illustrativa al contratto integrativo 2018-2020 (art. 40, comma 3-sexies, D. Lgs n. 165/2001).

Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto**Modulo I – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto, ed autocertificazione relative agli adempimenti della legge.**

Data di sottoscrizione preintesa	11/04/2019
Periodo temporale di vigenza	Anni 2018-2019-2020
Composizione della Delegazione trattante	<p>Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti)</p> <p>Presidente: Segretario Generale Dott. Giancarlo Iantosca</p> <p>Membro Renata Olini: Responsabile di Servizio</p> <p>Membro Loredana Zanoni: Responsabile di Servizio</p> <p>Membro Carlo Alberto Conti Borbone: Responsabile di Servizio</p> <p>Membro Monica Zilli: Responsabile di Servizio</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, FP CISL, UIL FPL.</p> <p>Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL</p> <p>Firmatarie della preintesa: FP -CISL (Sig. Merlini Ivo) FP – CGIL (Sig.ra Ornella Eggener)</p> <p>Firmatarie del contratto: FP -CISL (Sig. Merlini Ivo) FP – CGIL (Sig.ra Ornella Eggener)</p> <p>Rappresentanze sindacali unitarie RSU nelle persone di : Antonella Sirelli - Rappresentante CISL Michele Secchi - Rappresentante CISL Annalisa Fappani - Rappresentante CISL Francesca Gandaglia - Rappresentante CISL</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
	Utilizzo risorse decentrate degli anni 2018-2020.

Materie trattate dal contratto integrativo		
Rispetto dell'iter e adempimenti procedurali	Intervento dell'Organo di controllo interno	La certificazione del Revisore unico dei conti, con verbale n. 8 del 18/04/2019, che attesta la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la coerenza con i vincoli del CCNL.
	Attestazione degli obblighi di legge	E' stato adottato il sistema di misurazione e valutazione della performance con deliberazione della Giunta Comunale n. 178 del 02/11/2015 .Con deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 12-02-2018 è stato approvato il Piano dettagliato degli obiettivi e degli indicatori generali e di settore di performance organizzativa per l'anno 2018. Analogamente anche per gli anni 2019 (GC n. 50 del 30/03/2019) e 2020 si procederà con apposite deliberazioni di Giunta Comunale all'approvazione del Piano dettagliato degli obiettivi e degli indicatori generali e di settore di performance organizzativa.
		Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.lgs 150/2009: approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 135 del 24/09/2018 per il periodo 2018-2020.
		Per quanto di competenza, è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/2009.
		E' in corso di approvazione la relazione della performance
<p>Ulteriori informazioni:</p> <p>Il fondo relativo alla contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2019 è stato costituito con determinazione del Segretario Comunale n. 33 del 09/04/2019 .</p> <p>Il bilancio di previsione dell'esercizio 2019-2021 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 18 del 29/03/2019.</p> <p>L'utilizzo delle risorse decentrate per gli anni 2019 e 2020 verrà effettuato compatibilmente con le somme costituite nello specifico fondo.</p> <p>La Giunta Comunale, visionata l'ipotesi di accordo sulla ripartizione delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, ha autorizzato con deliberazione n. 72 del 29/04/2019 la sottoscrizione del Contratto collettivo integrativo .</p>		

Modulo II - Illustrazione dell'articolato del 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.

Il Contratto Integrativo di riferimento è stato costruito sul triennio 2018/2020, pur con la riserva di procedere annualmente alla costituzione del fondo. La decorrenza di alcuni istituti è stata fissata al 01/01/2019. In relazione al solo anno 2018 è stato sottoscritto un accordo "ponte" in data 10/12/2018.

Le principali materie trattate sono le seguenti:

Art. 5 - Quantificazione delle risorse: le risorse stabili sono state determinate secondo le previsioni di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, mentre le risorse variabili sono state determinate secondo le previsioni di cui ai commi 3, 4, 5 e 6 dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018;

Art. 7 - Utilizzo delle risorse calcolate secondo l'art. 68 CCNL 21/05/2018 distinte nei vari istituti ripartite per il triennio. Solo per l'anno 2018 le indennità sono state disciplinate dai previgenti CCNL e CDI.

Art. 8 - Criteri generali per le progressioni economiche orizzontali (per il 2019 non sono previste progressioni. Per il 2020, previa verifica delle risorse).

Art. 9 - Criteri per la quantificazione e distribuzione del premio correlato alla performance organizzativa (dal 2019).

Art. 10 - Criteri per la quantificazione e distribuzione del premio correlato alla performance individuale (dal 2019).

Art. 11 - Criteri per la quantificazione e distribuzione della maggiorazione del premio individuale (dal 2019).

Il Capo III prevede la disciplina delle varie indennità, tra cui:

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies c. 1 CCNL 21/05/2018)

Il Capo V si applica esclusivamente al personale della Polizia Locale e prevede:

Art. 20 – Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018)

Art. 21 – Indennità di funzione (art. 56-sexies CCNL 21/05/2018)

Il Capo VI, all'art. 22, disciplina i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e all'art. 16 i criteri e le modalità per la ripartizione delle funzioni tecniche.

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, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

INDENNITA':

Indennità per specifiche responsabilità: cat. C e D

- Importo massimo previsto nel fondo: Euro 17.300,00;
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 70-quinquies, comma 1 CCNL 21/05/2018
- Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 13
- Criteri di attribuzione: quelli definiti dalla contrattazione nazionale
- Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: garantire la migliore funzionalità dei servizi.

Indennità di servizio esterno: cat. C (Agenti di P.L.)

- Importo massimo previsto nel fondo Euro 500,00;
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018
- Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 20
- Criteri di attribuzione: quelli definiti dalla contrattazione nazionale

- Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: garantire la migliore funzionalità dei servizi.

Indennità di funzione: cat. C (Agenti di P.L.)

- Importo massimo previsto nel fondo Euro 1400,00;
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 56-sexies CCNL 21/05/2018
- Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 21
- Criteri di attribuzione: quelli definiti dalla contrattazione nazionale
- Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: garantire la migliore funzionalità dei servizi

PERFORMANCE INDIVIDUALE

- Risorse che verranno erogate in base al raggiungimento degli obiettivi individuali definiti nel PEG;
- Importo Euro 18.479,19 circa;
- Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 10
- Criterio di remunerazione: in ragione dell'esiguo numero di dipendenti, il budget viene ripartito tra i dipendenti, senza considerare i titolari di P.O.. Previa verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG da parte del nucleo di valutazione, il riparto del fondo è disposto sulla base di una scheda di valutazione dell'apporto individuale alla realizzazione degli obiettivi di PEG in termini di prestazioni e risultati. La scheda viene redatta dai responsabili di servizio per ciascuno dei dipendenti assegnati al proprio settore.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

POTENZIAMENTO SERVIZI DI SICUREZZA DELLA POLIZIA LOCALE

- Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: L'obiettivo di miglioramento della Polizia Locale mira ad aumentare i controlli (amministrativi, penali e di sicurezza) sul territorio, attraverso una maggiore presenza degli operatori oltre la fascia oraria ordinaria di servizio (dal lunedì al venerdì dalle 7,30 alle 17,00 e il sabato dalle 9,00 alle 13,00).

- si prevede di riconoscere al personale impegnato nel progetto un premio correlato alla performance complessiva del servizio, che tiene conto del fatto che l'apporto in termini di efficacia ed efficienza del personale impegnato è rilevante in questo progetto e saranno con questo ricompensati.

- Importo Euro 4.500,00

- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 9 .

criterio di remunerazione: premio correlato alla performance organizzativa del servizio

SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE:

INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE

- descrizione e criteri di remunerazione: a seguito del nuovo quadro normativo l'ente sta adottando un nuovo regolamento;

Importo: € 8.426,00

- Riferimento alla norma del CCNL: D.Lgs. n. 50/2016

RECUPERO EVASIONE ICI

- descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali
- Importo Euro 9.086,77, comprensiva della quota spettante al Responsabile di Servizio
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 17 comma 2 lett. g) CCNL 01/04/1999 per recupero evasione ICI

RECUPERO EVASIONE IMU E TARI

- descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche (art. 1 c. 1091 L. 145/2018) e i cui criteri di riparto sono disciplinati da un regolamento comunale, in corso di approvazione.
- Importo Euro 3.500,00, comprensiva della quota spettante al Responsabile di Servizio
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 17 comma 2 lett. g) CCNL 01/04/1999 per recupero evasione ICI

INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE D.LGS 163/2006

descrizione e criteri di remunerazione trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali

Importo: € 1.512,00

- Riferimento alla norma del CCNL: D.Lgs. n. 163/2006

COMPENSI PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO (inseriti in bilancio)

- Importo non compreso nel Fondo Risorse Decentrate, ma che concorre alla formazione del limite art. 23 c. 2 del D.Lgs n. 75/2017;
- Importo massimo previsto in bilancio € 67.506,20;
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 67, c. 1 CCNL 21/05/2018;
- Riferimento all'art. del CCDI aziendale: art. 22 (retribuzione di risultato);
- Criteri di attribuzione: quelli definiti con deliberazione di Giunta Comunale n. 144 del 24/10/2016;
- Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: garantire la migliore funzionalità dei servizi.

C) 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 legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 178 del 02/11/2015.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Per gli anni 2019 e 2020 l'art. 8 del CCI 2018/2020 stabilisce i nuovi criteri per le progressioni economiche che saranno valutate rispettando il principio di selettività, secondo la disciplina di dettaglio che verrà inserita nel SMVP. Nel 2019 non sono previste progressioni economiche orizzontali.

E) 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 del vigente Piano della performance 2018/2020, allegato alla deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 12/02/2018, con il quale è stata recepita in la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, è articolata nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

F) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Quinzano d'Oglio, lì 15/04/2019

Il Segretario Generale
Dott. Giancarlo Mantosca

