

COMUNE DI SANT'AGNELLO

CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI

PRIMA UNITÀ ORGANIZZATIVA

SEGRETERIA – AFFARI GENERALI - PERSONALE

Telefono 081/5332234 – Pec. segreteria.santagnello@asmepec.it

PROT. N. 21618
DEL 17.12.2019

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2019-2021 E PARTE ECONOMICA ANNO 2019

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ART. 40 E 40 BIS DEL D.LGS. 165/2001

(ART. 8 C. 6 CCNL 21.05.2018)

MODULO 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.

Data di sottoscrizione	Preintesa 13.12.2019 Sottoscrizione definitiva
Periodo temporale di vigenza	PARTE NORMATIVA: triennio 2019-2021 PARTE ECONOMICA: anno 2019
Composizione della delegazione trattante	PARTE PUBBLICA Presidente: Segretario Comunale <u>Componenti:</u> rag. Carmela Coppola (Funzionario Responsabile Prima U.O.) dott. Aniello Gargiulo (Datore di lavoro) PARTE SINDACALE <u>RSU:</u> Di Sivo Antonella, Guerriero Vincenzo, Langella Mario e Russo Nicola <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</u> CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL Firmatarie della preintesa: CGIL - FP, CISL-FP Firmatarie del contratto:
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente Comune di Sant'Agello
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Parte normativa CCDI 2019-2021 Destinazione risorse decentrate (parte economica) anno 2019.
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? La certificazione del Revisore Unico dei Conti è stata acquisita in data _____ Rilievi del Revisore: Con delibera di Giunta Comunale n. 61 dell'08.07.2019 è stato approvato il Piano degli obiettivi e della performance per l'anno 2019 con l'assegnazione degli obiettivi. Con delibera di G.C. n. 29 del 26.03.2019 stato approvato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza, previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del D.Lgs. 33/2013, relativo al triennio 2019/2021.

	È stato assolto, per quanto di competenza, l'obbligo di pubblicazione di cui al D.Lgs. 33/2013.
	In data 28.06.2018 l'OIV ha validato la Relazione sulla performance riferita al 2016, approvata con delibera di Giunta Comunale n. 2 del 27.06.2018. La Relazione sulla performance riferita agli anni 2017 e 2018 è in fase di predisposizione.

MODULO 2

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 CCDI 2019-2021, sottoscritto come preintesa il 13.12.2019, disciplina tutte le materie oggetto di contrattazione decentrata elencate all'art. 7 del CCNL 21.05.2018 ed è composto da n. 35 articoli, come da allegato sub A).

Il contratto di parte economica si riferisce all'anno 2019 e definisce l'allocazione delle risorse del fondo tra i diversi istituti contrattuali.

Le parti hanno preso atto della quantificazione della parte stabile del complesso delle risorse disponibili, effettuata con determina del Funzionario Responsabile della Prima U.O. n. 50 del 03.10.2019, e hanno fissato i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie, come da tabelle analitiche di costituzione e ripartizione del fondo, che si allegano sub B) e C) alla presente relazione.

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

Obiettivi

Si intende migliorare l'efficienza dell'organizzazione dell'Ente e assicurare la qualità, l'efficacia e l'efficienza delle funzioni e dei servizi pubblici.

Utilizzo

1) PARTE STABILE DEL FONDO

Sono confermati tutti gli istituti fissi e ricorrenti già finanziati con la parte stabile del fondo (progressioni orizzontali ed indennità di comparto). Tali destinazioni non sono contrattate specificatamente dall'accordo 2019, trattandosi di utilizzo della parte stabile e storicizzata del fondo.

Sono finanziate con le risorse stabili gli istituti relativi al rischio, alla reperibilità, al maneggio valori ed alla turnazione, nel limite massimo delle somme rimaste a disposizione dopo l'attribuzione degli importi già impegnati e dovuti per le progressioni economiche orizzontali consolidate, per le progressioni previste con decorrenza per l'anno 2019 e per l'indennità di comparto.

2) PARTE VARIABILE DEL FONDO

Per indennità specifiche, gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge e per i compensi ai messi comunali si rimanda alla sottostante tabella di destinazione.

In sintesi, le risorse, di parte stabile e di parte variabile, sono utilizzate nel seguente modo:

DESCRIZIONE (ART. 68 CCNL 21.05.2018)	IMPORTO
Compensi performance individuale	€ 49.300,12
Progressioni economiche orizzontali consolidate anni precedenti	€ 79.775,37
Indennità di comparto	€ 24.289,20
Retribuzione di posizione e risultato P.O. (a carico del fondo) <i>Non indicate in quanto trattandosi di Ente senza dirigenti, tali voci sono a carico del bilancio</i>	€ 0,00
Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	€ 46.180,00
Indennità di disagio	€ 0,00
Indennità per specifiche responsabilità (ufficiale anagrafe, elettorale e stato civile)	€ 900,00
Compensi incentivi recupero entrate comunali (IMU e TARI)	€ 12.000,00
Altri compensi per specifiche responsabilità	€ 0,00
Compensi per definizione pratiche condono edilizio	€ 4.400,00
Incentivi funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. 50/2016	€ 48.622,48
Compensi produttività progetto SPIAGGE SICURE (somme trasferite)	€ 8.176,14
Somme rinviate	€ 0,00
Progressioni economiche anno di riferimento	€ 19.000,00
Altro (quote per messi notificatori)	€ 1.000,00
TOTALE	€ 293.643,31

Tutti gli importi sono determinati nel rispetto dei criteri indicati negli articoli di riferimento al CCDI parte normativa 2019/2021 e attingono, per rispettiva competenza, alla parte stabile e variabile del fondo.

C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Le disposizioni contenute nel CCDI di parte normativa triennio 2019-2021 sostituiscono e quindi abrogano implicitamente le norme sugli stessi istituti e materie contenute nei precedenti CCDI.

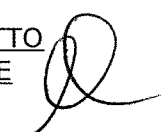
D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA' AI FINI DELLA CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI PER LA PERFORMANCE

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazie e premialità in quanto, per l'erogazione dei rispettivi compensi al personale dipendente, si applica il Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e dell'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Sant'Agnello, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 211 del 24.12.2011, e modificato in seguito con delibera di G.C. n. 71 del 22.05.2011.

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

Lo schema di CCDI di parte economica anno 2019 prevede nuove progressioni economiche. L'art. 16 del CCNL 21.05.2018 sancisce i criteri generali per le progressioni economiche, che sono riconosciute nei limiti delle risorse contrattate nell'anno di riferimento. I criteri per le progressioni economiche trovano applicazione concreta nelle previsioni del CCDI parte normativa.

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



L'erogazione dei premi connessi alla produttività collettiva ed individuale, indicati nel presente contratto, è legata ai risultati attesi e al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione adottati dall'Amministrazione.

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme destinate al raggiungimento degli specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi, ci si attende:

- di migliorare l'efficienza dell'organizzazione, assicurando la qualità delle funzioni e dei servizi pubblici;
- di elevare la motivazione e la crescita professionale del personale dipendente;
- di stabilire un legame stretto fra l'incentivazione economica e la valutazione dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti e dai gruppi di lavoro nei quali sono inseriti.

A tal fine, preso atto che nel bilancio dell'Ente sussiste la relativa capacità di spesa, è stato concordato in delegazione trattante, con decisione unanime, di avvalersi della facoltà prevista dall'art. 67 del vigente CCNL di integrazione della parte variabile nell'importo massimo dell'1,2%, su base annua, del monte salari 1997.

G) ALTRE INFORMAZIONI RITENUTE UTILI

Il trattamento economico accessorio del personale dipendente dell'area non dirigenziale è finanziato tramite il fondo delle risorse decentrate, come disciplinato dall'art. 67 del CCNL comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, che definisce le modalità di costituzione del fondo.

La citata norma, oltre ad individuare le fonti di finanziamento, suddivide le risorse in due categorie: le risorse decentrate stabili, aventi il carattere della certezza e della continuità, e le risorse decentrate variabili, aventi il carattere dell'eventualità.

In particolare, le risorse stabili determinate nell'anno 2017 sono definite in un "unico importo consolidato" che resta confermato anche per gli anni successivi, cui si aggiungono le integrazioni espressamente previste dalle disposizioni specifiche dei CCNL, quali ad esempio le somme da prevedere per le differenze delle progressioni economiche (art. 67 comma 2 lett. b) e l'importo di € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2015 (art. 67 c. 2 lett. a).

Si dà atto che il fondo per il lavoro straordinario è determinato per l'anno 2019 in € 27.083,06. Viene inoltre indicato, secondo le recenti disposizioni, anche l'ammontare del Fondo per le posizioni organizzative (comprendente retribuzione di posizione e di risultato), pari ad € 109.075,51, posto nel Comune di Sant'Agnello a carico del bilancio in quanto Ente privo di figure dirigenziali.

Sant'Agnello, 17.12.2019



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE
(rag. Carmela Coppola)

Carmela Coppola