

COMUNE DI ELMAS
(Città Metropolitana di Cagliari)

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente, ai sensi dell'art. 40-bis del D. Lgs. 165/2001. **Relazione illustrativa**

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	18/06/2019 (Preintesa) 26/06/2019 (Sottoscrizione definitiva CCDI)
Periodo temporale di vigenza	Anni 2019-2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <ul style="list-style-type: none">• Presidente, Segretario Comunale dott.ssa Anna Maria MELIS• Responsabile del Settore Finanziario, Programmazione e Organizzazione, dott.ssa Roberta ALBANELLA• Responsabile del Settore Opere Pubbliche, Manutenzione Edifici Comunali• Ing. Nicola OTTONELLO Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI. Firmatarie della preintesa: Firmatarie del contratto:
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Parte normativa del CCDI 2019-2021: Il nuovo CCDI 2019 – 2021 si attiene strettamente alle materie oggetto di contrattazione decentrata elencate all'art. 7 del CCNL 21/05/5018. Non sono state peraltro regolate materie per le quali, pur essendo prevista la contrattazione, il Comune di ELMAS non ha necessità di normare istituti o modalità operative (ad esempio, la disciplina dell'orario multiperiodale, di cui all'art. 25, in quanto non attivato). Sono stati regolati gli importi delle indennità previste contrattualmente secondo i nuovi limiti minimi e massimi. È stata prevista una sezione specifica che disciplina i criteri generali delle indennità relative alla Polizia Locale, con i relativi importi. La destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2019 – parte economica del CCDI - sarà oggetto di separata e successiva contrattazione.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 12/06/2019
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì, con deliberazione G.C. n° 72 del 8/07/2011 e ss. mm. e ii.. Il Piano della performance adottato è relativo alle annualità 2018, 2019 e 2020.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità? Sì, con deliberazione G.C. n° 6 del 22/01/2019 è stato approvato l'ultimo aggiornamento del piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per gli anni 2019 - 2021.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs. 33/2013 Sì, per quanto di competenza. La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009? Sì, per gli esercizi in cui il ciclo di gestione della performance risulta concluso la relazione al ciclo di gestione della performance è sempre stata validata dal Nucleo di Valutazione.
Eventuali osservazioni =====		

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

Art. 1	Quadro normativo e contrattuale
Art. 2	Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
Art. 3	Procedure per la sottoscrizione del contratto
Art. 4	Interpretazione autentica delle clausole controverse
Art. 5	Relazioni sindacali
Art. 5bis	Relazioni sindacali - informazione
Art. 5ter	Relazioni sindacali - confronto
Art. 6	Clausole di raffreddamento e atti unilaterali
Art. 7	Materie oggetto di contrattazione decentrata
Art. 8	Quantificazione delle risorse
Art. 9	Strumenti di premialità

Art. 10	Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa
Art. 11	Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
Art. 12	Differenziazione del premio individuale – assegnazione del premio di maggioranza
Art. 13	Conferimento degli incarichi di posizioni organizzative
Art. 14	Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
Art. 15	Incentivi complessivi
Art. 16	Progressione economica orizzontale
Art. 17	Le indennità – indennità correlate alle condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL) – Principi generali
Art. 17.A	Attività a rischio
Art. 17.B	Attività disagiate
Art. 17.C	Maneggio valori
Art. 18	Indennità per specifiche responsabilità – Criteri generali
Art.18bis	Indennità per altre specifiche responsabilità
Art. 19	La reperibilità
Art. 20	Turnazione
Art. 21	La flessibilità oraria
Art. 22	Lavoro straordinario e banca delle ore
Art. 23	Attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva. Definizione criteri generali
Art. 24	Criteri delle forme di incentivazione della incentivazione di cui all'art. 113 del D. Lgs. N. 50/2016
Art. 25	Compensi per i messi notificatori
Art. 26	Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
Art. 27	Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale – criteri per la sua erogazione
Art. 28	Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
Art. 29	Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
Art. 30	Welfare integrativo
Art. 31	Prvidenza complementare
	Norma transitoria

È stata disciplinata la materia con riguardo agli istituti previsti nel nuovo contratto collettivo nazionale del 21/05/2018.

L'articolato si attiene strettamente alle materie oggetto di contrattazione decentrata elencate all'art. 7 del CCNL 21/05/5018, tralasciando materie per le quali, pur essendo prevista la contrattazione, l'Ente non ravvisa la necessità di intervenire in sede decentrata poiché relative ad istituti o modalità operative non attivate.

Ogni articolo riporta il riferimento alla disciplina del CCNL che demanda alla contrattazione decentrata l'integrazione della materia considerata oppure che rinvia al relativo Regolamento dell'Ente.

Non è stata riportata la disciplina di istituti già regolati a livello di contratto nazionale; non è stata altresì riportata la disciplina di materie già regolamentate per legge.

La disciplina introdotta **ex novo** a seguito del CCNL 21/05/2018 è quella relativa:

- all'art. 11 e all'art. 12, criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e differenziazione del premio individuale – assegnazione del premio di maggioranza;
- all'art. 17, art. 17.A, art. 17.B, art. 17.C, Indennità correlate alle condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL), che raggruppa le precedenti indennità di rischio/disagio/maneggio valori, per la quale è stata approntata una importante revisione/razionalizzazione delle fattispecie previste cui attribuire l'indennità;
- all'art. 18 bis, Indennità per altre specifiche responsabilità;
- all'art. 26 e art. 27, Indennità di servizio esterno e di funzione per il personale della Polizia locale.

B) effetti abrogativi impliciti

Viene specificato che la nuova disciplina sostituisce ogni precedente accordo, determinando in tale modo l'abrogazione implicita delle norme del CCDI previgente e non riportate in quello attuale.

C) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

L'art. 11 e l'art. 12 del CCDI stabiliscono i criteri generali relativi al sistema di incentivazione del personale; la coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità si concretizza nell'applicazione del vigente Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance.

D) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

La deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 6/05/2019, ha impartito alla delegazione trattante di parte pubblica i seguenti indirizzi in merito alla contrattazione:

- Di assegnare all'incentivazione della performance individuale almeno il 10% delle risorse del fondo per la contrattazione decentrata;
- Di assegnare anche per l'anno 2019 una quota pari a € 13.000,00, il cui 20% è vincolato alla formazione del personale € 2.600,00, proveniente dal Fondo Unico Regionale di cui alla L.R. n. 2/2007, in cui sono confluite le risorse ex art. 1, comma 2, L.R. n. 19/1997;
- di assegnare alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste;
- di prevedere nella individuazione dei criteri per l'attribuzione delle indennità di specifiche responsabilità che:
 - esse siano destinate ai dipendenti di categoria D che svolgono compiti di sostituzione dei responsabili e/o che siano responsabili di procedimenti particolarmente complessi e/o che abbiano la delega alla adozione di atti a rilevanza esterna e/o che coordinino un numero significativo di lavoratori;
 - esse siano destinate ai dipendenti di categoria C e B responsabili di procedimenti particolarmente complessi e che svolgono funzioni implicanti specifiche responsabilità che non rientrano nel normale oggetto delle attività del dipendente;
 - tali compensi non sono erogati in caso di assenza per ragioni diverse dalle ferie, e i dipendenti devono essere individuati con apposito atto scritto;
 - la misura massima di tale indennità è fissata in euro 3.000,00;
- nell'individuazione dei criteri per l'attribuzione della indennità per altre specifiche responsabilità occorre fissare un tetto massimo non superiore a 300,00 euro;
- nell'individuazione dei criteri per l'attribuzione della indennità per le condizioni di lavoro occorre fissare un tetto massimo giornaliero non superiore a 1,50 euro, nel caso in cui il dipendente svolga contemporaneamente più attività il tetto massimo giornaliero non può superare 3,65 Euro;
- nella individuazione dei criteri per l'attribuzione della indennità per i vigili che lavorano all'esterno occorre fissare un tetto massimo giornaliero non superiore a 1,50 euro e procedere a differenziazioni in relazione all'effettivo impegno esterno;
- occorre consentire che la indennità di turno possa essere corrisposta in caso di prestazione svolte nei turni antimeridiani e pomeridiani in modo equilibrato e avvicendato;
- di mantenere la misura della indennità di reperibilità entro il tetto di 10,33 euro;
- l'aumento del numero massimo mensile dei turni di reperibilità entro il tetto di otto a condizione che il limite complessivo non sia superato con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- la definizione delle seguenti fasce orarie di flessibilità: l'orario d'ingresso potrà essere anticipato di 30 minuti e posticipato di 60 minuti rispetto all'orario di lavoro giornaliero;

Si ritiene di avere seguito correttamente le indicazioni ricevute, soprattutto destinando alla premialità riferita alla performance collettiva ed individuale una somma comunque congrua.

La correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, segnatamente PEG/Piano della Performance, si realizza nella conferma di criteri generali di valutazione dei dipendenti connessi alla valutazione della performance individuale ed organizzativa.

E) altre informazioni eventualmente ritenute utili =====

La relazione si compone solamente della parte illustrativa, nella quale si è data comunque evidenza di interventi strutturali di razionalizzazione della spesa per determinati istituti.

Nel 2019 si procederà alla costituzione delle risorse decentrate per l'annualità di riferimento, procedendo alla contrattazione decentrata per la parte economica.