



**CITTÀ DI  
GIUSSANO**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALLA IPOTESI  
DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI GIUSSANO  
RELATIVO AGLI ISTITUTI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO PER L'ANNO 2018

**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 ipotesi                                     | 19 dicembre 2018   |
| Periodo temporale di vigenza                                       | Anno 2018  |
| Composizione della delegazione trattante                           | <p>Delegazione Parte Pubblica:<br/>Presidente: Dott. Filippo Valentino Ballatore, Segretario Generale</p> <p>Componenti:<br/>Dott. Marco Raffaele Casati, Dirigente Settore Economico Finanziario e Servizi alla Persona<br/>Ing. David Cornacchia, Dirigente del Settore Pianificazione e Gestione del Territorio<br/>Dott. Martino De Vita, Dirigente Settore Sicurezza del Territorio e dei Cittadini</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:<br/>FP-CGIL, CISL-FPS, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali<br/>Firmatarie della preintesa: FP CGIL Monza Brianza, CILS FPS Brianza</p> |
| Soggetti destinatari   | Personale del comparto dipendenti del Comune di Giussano   |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | Ripartizione e utilizzo delle risorse decentrate anno 2018 previste dall'art. 67 del CCNL 21.5.2018 nel rispetto della disciplina contrattuale dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018   |

|   |   |   |
|---|---|---|
| Rispetto dell'iter<br>adempimenti procedurale<br>e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno.<br>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.                | La presente relazione viene trasmessa all'Organo di controllo interno per la certificazione di competenza.                                |
|   | 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<br><b>Sì</b>  |
|   |   | È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?<br><b>Sì</b> |
|   |   | È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?<br><b>Sì per quanto di competenza.</b> |
|   |   | La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?<br><b>Sì</b>         |
| <b>Eventuali osservazioni.</b>  |   |   |

**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

In data 21.5.2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL del personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016/2018 che ha introdotto nuovi istituti contrattuali e, relativamente alla contrattazione integrativa, ha individuato le materie oggetto di relazione sindacale.

Le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa del personale del comparto (esclusa dirigenza) sono riportate all'art. 7 del CCNL 21.5.2018. In particolare, annualmente, vengono contrattati i criteri di ripartizione delle risorse finanziarie disponibili e destinate al trattamento accessorio.

Nelle more di una contrattazione decentrata integrativa del nuovo CCNL, si è proceduto con l'accordo annuale relativo agli istituti del trattamento economico accessorio per l'anno 2018 concordando l'utilizzo delle risorse sulla base dei criteri già concordati con i precedenti CCDI che risultano comunque coerenti con le nuove disposizioni contrattuali.

La contrattazione annuale si è svolta nel rispetto dei vincoli risultanti dal CCNL e nei limiti delle risorse previste dagli strumenti annuali e pluriennali del Bilancio di Previsione dell'ente.

Premessa - Le parti, preso atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata con determinazione del Dirigente del Settore Economico Finanziario e Servizi alla Persona n. 994 del 17.12.2018, concordano il riparto delle risorse del fondo per l'anno 2018.

Articolo 1 - Viene identificato l'ambito di applicazione e la durata dell'accordo decentrato.

Articolo 2 - Costituzione del Fondo Risorse Decentrate anno 2018

L'ipotesi contrattuale nello stabilire la destinazione delle risorse ha tenuto conto, per quanto riguarda la Delegazione trattante di parte pubblica, delle indicazioni fornite dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 202 in data 27.11.2018.

Le parti hanno preso atto che la Giunta Comunale ha previsto per l'anno 2018 l'integrazione del fondo con risorse aggiuntive, ex art. 67, comma 4, del CCNL 21.5.2018 e previa verifica dei presupposti economici finanziari e giuridici meglio specificati ai punti a) e b) dello stesso comma.

Tale somma pari ad € 15.000,00 è finanziata con risorse derivanti da un accordo di collaborazione tra l'Amministrazione Comunale e la Società Carrefour finalizzato a favorire la migliore qualità dei servizi prestati dall'Ente ai sensi dell'art. 119 del D.Lgs. n. 267/2000 e sarà destinata a sostenere gli oneri contrattuali derivanti dal "Servizio di Pronta Reperibilità".

#### B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il fondo risorse decentrate destinato per l'anno 2018 alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, ex art. 68 del CCNL 21.5.2018, ed in applicazione delle vigenti disposizioni dei CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali è stato quantificato in € 255.019,52.= giusta determinazione del Dirigente del Settore Economico Finanziario e Servizi alla Persona n. 994 del 17 dicembre 2018.

Si precisa che, come previsto dalle disposizioni contrattuali, è stato costituito separato Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato per personale incaricato di posizione organizzativa che ammonta a complessivi € 94.400,00.=

Sulla base dei criteri predeterminati nei CCDI previgenti, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

| <b>IMPIEGO RISORSE PER FINANZIAMENTO ISTITUTI CONTRATTUALI ANNO 2018</b> |  |                    |
|--|--|--------------------|
| <b>CONTRATTO</b>   | <b>DESCRIZIONE</b>   | <b>ANNO 2018</b>   |
| C.C.N.L.<br>21/5/2018  | Separato Fondo per finanziamento retribuzione di posizione e di risultato per il personale incaricato di posizione organizzativa               | <b>€ 94.400,00</b> |
|  | Art. 68 Comma 1:   |                    |
|  | Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio anno 2018  | <b>€ 97.000,00</b> |
|  | Quota destinata a progressioni orizzontali per l'anno 2018   | <b>€ 0,00</b>      |
|  | Indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4 del CCNL 22.1.2004: importi da riconoscere al personale dipendente in servizio al 31.12.2017 | <b>€ 49.000,00</b> |

|   |  |
|---|--|
| Indennità educatrici asilo nido di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo CCNL 14.9.2000 e art. 6 CCNL 5.10.2001   | <b>€ 2.500,00</b>                          |
| Riclassificazione vigili di cui all'art. 7, comma 7 CCNL 31.3.1999  | <b>€ 300,00</b>                            |
| Art. 68 Comma 2:  |  |
| Lettere a) e b): Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi: Quota destinata al sistema generale di incentivazione sul raggiungimento degli obiettivi di PEG e sulle prestazioni individuali | <b>€ 54.403,62</b>                         |
| Lettere a) e b): Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi: Quota destinata al Servizio Asilo Nido  | <b>€ 1.800,00</b>                          |
| Lettera d) Indennità: turno   | <b>€ 22.000,00</b>                         |
| rischio   | <b>€ 0,00</b>                              |
| disagio   | <b>€ 0,00</b>                              |
| maneggio valori   | <b>€ 0,00</b>                              |
| orario notturno, festivo e notturno/festivo:  | <b>€ 2.800,00</b>                          |
| Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi: "Pronta reperibilità"  | <b>€ 15.000,00</b>                         |
| Lettera e): Indennità responsabilità di particolari categorie di lavoratori   | <b>€ 1.500,00</b>                          |
| Lettera g): compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera c)   |  |
| Art. 59 Comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/97 (recupero ICI)  | <b>€ 0,00</b>                              |
| Rilevazioni stastistiche ISTAT  | <b>€ 0,00</b>                              |
| Lettera h): Compensi ai messi notificatori  | <b>€ 0,00</b>                              |
| Quota da detrarre per recupero somme erroneamente imputate al fondo degli anni 2005 e 2006 pari a € 87.159,00.= (10^annualità)  | <b>€ 8.715,90</b>                          |
|   | <b>TOTALE IMPIEGO RISORSE € 255.019,52</b> |

C) Effetti abrogativi impliciti

Non sono previsti effetti abrogativi impliciti.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Nel Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, al Titolo IV, è stato approvato il ciclo di gestione della performance.

Il vigente Sistema Integrato di Valutazione permanente dell'Ente e del personale è stato approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 289 del 28.12.2011.

La meritocrazia e la premialità sono correlate ai risultati attesi di cui alla programmazione del Piano Esecutivo di Gestione ed alla definizione del Piano della Performance dell'Ente e della Relazione finale, strumenti di programmazione e consuntivazione adottati ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009.

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

Per l'anno 2018 non sono state previste progressioni orizzontali, stanti i vincoli normativi e la carenza di risorse.

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

Il Piano Esecutivo di Gestione 2018-2019-2020 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 20.3.2018 ed il Piano della Performance 2018 è stato approvato da parte della Giunta Comunale con deliberazione n. 132 nella seduta del 24.7.2018.

Con il citato piano della Performance vengono perseguiti gli obiettivi di gestione per l'attuazione degli indirizzi già stabiliti con il documento unico di programmazione 2018/2020 allegato al bilancio di previsione 2018-2020.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna

