



COMUNE DI BUSSETO

**PROVINCIA DI PARMA
SETTORE FINANZIARIO**



**Relazione illustrativa
al contratto integrativo anno 2018**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO 2018/2020

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Pre-intesa firmata il 21/12/2018	
Periodo temporale di vigenza	Parte normativa 2018/2020	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dr.ssa Giuseppina Rita Mingoia, Segretario comunale (presidente) • Dr.ssa Elena Stellati, Responsabile Servizio Finanziario • Arch. Roberta Minardi, Responsabile Servizi Tecnici relativi al Territorio <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> • CGIL – FP • CISL – FPS • UIL – FPL <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ruggero Manzotti, CGIL – FP • Alberto Canepari, CISL – FPS <p>RSU</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chemello Rosa • Barabaschi Giovanna • Dejana Roberto • Manganelli Rossella 	
Soggetti destinatari	Personale dipendente dell'ente a cui si applica il C.C.N.L. Funzioni Locali	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Recepimento del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 21/05/2018 – Parte normativa per il triennio 2018/2020 - Destinazione e modalità di riparto delle risorse decentrate per l'anno 2018	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 27 dicembre 2018
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p><i>Rilievi dell'organo di controllo:</i></p> <p><i>Nessun rilievo</i></p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: deliberazione G.C. n. 9 del 19/01/2018</p> <p>È stato adottato il Programma triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza e l'integrità triennio 2018/2020 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 33/2013: deliberazione G.C. n. 11 del 30/01/2018</p>

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013
		A chiusura del ciclo performance 2018 sarà predisposta la relativa relazione finale e validata dal Nucleo di valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009, come previsto nel sistema di valutazione approvato con deliberazione di G.C. n.161 del 18/12/2018.

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

a) illustrazione delle norme del CCDI

Art.1 <i>Campo di applicazione</i>	Disciplina il campo di applicazione del CCDI a tutto il personale in servizio, con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
Art.2 <i>Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto</i>	Disciplina la durata triennale ai sensi dell'art.8 del CCNL 21/05/2018 e la decorrenza degli effetti. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità previste dal CCNL. Nelle more della rinegoziazione, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione.
Art.3 <i>Interpretazione autentica</i>	Individua i soggetti sottoscrittori quali organi di interpretazione autentica di eventuali controversie sull'interpretazione delle clausole.
Art. 4 <i>Risorse disponibili: Criteri di riparto</i>	Illustra la composizione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata, nel rispetto dei limiti di spesa prescritti dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs. n. 75/2017 e delle disposizioni dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, distinguendo risorse stabili e variabili, nonché la quota destinata alla performance organizzativa e alla performance individuale, come analiticamente commentato nella relazione tecnico-finanziaria
Art.5 <i>Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance</i>	Il presente articolo disciplina i presupposti e le modalità di riparto ed assegnazione dei premi correlati alla performance, in applicazione dei criteri e della metodologia del regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 161 del 18 dicembre 2018, in attuazione dei Titoli II e III del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che definisce le modalità per valutare: <ul style="list-style-type: none"> • la performance organizzativa attraverso la misurazione dei risultati conseguiti negli obiettivi, di gruppo e/o individuali, assegnati dai competenti Responsabili di Settore, in esecuzione del Piano Performance; • la performance individuale, attraverso la valutazione delle competenze ed i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.

	In attuazione dell'art. 68 c.3 del CCNL si è previsto di destinare alla prima il 60% e alla seconda il 40% delle risorse variabili
Art.6 <i>Criteria per la definizione delle procedure per le progressioni economiche</i>	L'articolo in esame disciplina i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno della categoria professionale, prevedendo di destinare annualmente una quota non superiore al 30% delle risorse stabili effettivamente disponibili per nuove progressioni e un contingente di personale non superiore al 30% del personale a tempo indeterminato in servizio alla sottoscrizione del contratto annuale che attiva l'istituto. La disposizione contrattuale fissa i requisiti di accesso alla selezione e la ponderazione dei parametri, nonché le modalità di formazione della graduatoria selettiva e l'eventuale utilizzo dei resti Per l'anno 2018 l'importo destinato alle progressioni economiche è stato quantificato in € 9.901,75 con un'incidenza pari ad € 5.776,02, attesa la decorrenza prevista dal 01/06/2018
Art.7 <i>Premio annuale individuale di eccellenza al personale del comparto</i>	Individua i presupposti per il riconoscimento del premio individuale di eccellenza ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio massimo nella performance individuale, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti a titolo di performance individuale, da finanziare nell'ambito della performance individuale e riconosciuto ad un massimo di 6 unità lavorative.
Art.8 <i>Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro</i>	La disposizione individua le attività svolte da alcune unità di personale in particolari condizioni di lavoro e di attività caratterizzate: <ul style="list-style-type: none"> - da esposizione sistematica e continuativa a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale; - da condizioni temporali o relazionali che incidono, in modo sistematico, l'autonomia temporale e relazionale di vita dei singoli dipendenti - da maneggio valori, correlato alla qualifica di agente contabile. L'identificazione del personale adibito ad attività che rientrano nelle situazioni anzidette è competenza dei Responsabili di Servizio ed erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato ed in particolare l'indennità di maneggio valori per le giornate in cui il dipendente svolge il servizio. Pertanto non si computano le giornate di assenza a qualsiasi titolo. Per l'anno 2018 l'indennità massima viene quantificata in € 1.860,00;
art.9 <i>Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno della Polizia Locale</i>	Tratta l'indennità dovuta al personale di Polizia locale che presta ordinariamente e in via continuativa servizi esterni di vigilanza, commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio, precisando che l'attuale dotazione organica del Settore Vigilanza non consente di individuare figure che svolgono ordinariamente servizio esterno in via continuativa, rispetto a quelle che svolgono compiti d'ufficio.
Art.10 <i>Criteria generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità e indennità di funzione per la Polizia Locale</i>	Tratta l'attribuzione dell'indennità di cui all'art.70 quinquies del CCNL 21.05.2018 individuando gli indicatori e i relativi pesi, tenuti in considerazione per la remunerazione di specifiche responsabilità del personale, cui, con atto formale sono state attribuite le qualifiche di Ufficiale d'Anagrafe, di Stato Civile ed Elettorale, nonché responsabile dei Tributi. L'indennità massima attribuibile è fissata in euro 2.500,00 e l'importo destinato per l'anno 2018 ammonta ad € 5.333,00. L'attuale organizzazione del Servizio di Polizia Locale non consente di individuare compiti di responsabilità connesse al grado rivestito.

<p>Art. 11</p> <p><i>Criteria generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge – correlazione con la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.</i></p>	<p>Prende in esame la quantificazione delle somme destinate alla corresponsione di incentivi previsti da specifiche fonti normative, ai sensi dell'art.67, c.3, lett.c) e 70 ter del CCNL: per il <u>fondo per l'incentivazione funzioni tecniche</u>, di cui all'art.113 del D.Lgs.n.50/2016, viene quantificato il fabbisogno per l'anno 2018, in € 6.750,00, che sarà ripartito in applicazione dei criteri definiti in apposito contratto decentrato integrativo e trasfusi nel relativo regolamento, da approvarsi con deliberazione della Giunta Comunale.</p>
<p>Art.12</p> <p><i>Criteria generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo</i></p>	<p>L'articolo evidenzia che dagli atti di programmazione del Comune, allo stato attuale, non risultano attivate misure integrative per finalità assistenziali o mutualistiche, nell'ambito delle previsioni di cui all'art.72 del contratto nazionale.</p>
<p>Art.13</p> <p><i>Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità e definizione del numero di turni</i></p>	<p>L'articolo in esame elenca i casi in cui si ritiene necessaria l'attivazione della reperibilità, istituita dall'amministrazione per la gestione di alcuni procedimenti e per far fronte ad emergenze di carattere improvviso. Le unità di personale assegnate a tali attività vengono individuate dai competenti Responsabili, con propri provvedimenti. Per l'anno 2018 non è stato previsto fabbisogno relativo all'indennità di reperibilità.</p>
<p>Art.14</p> <p><i>Turnazioni Limiti Distribuzione dei turni Turni notturni effettuabili nel mese</i></p>	<p>Il presente articolo riguarda l'applicazione dell'art.23 del CCNL 21/05/2018 a seguito dell'istituzione dell'orario turnato per gli operatori addetti al Settore Vigilanza, disposto con deliberazione G.C. n. 112 del 20/07/2017. Per l'anno 2018 è quantificato in euro 7.960,00</p>
<p>Art.15</p> <p><i>Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro.</i></p>	<p>L'articolo definisce i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza dei lavoratori, gli impegni dell'amministrazione per la salvaguardia degli stessi, in applicazione del D.Lgs. n. 81/2008.</p>

<p>Art.16</p> <p><i>Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53, comma 2</i></p>	<p>L'articolo mette in evidenza il fatto che l'organizzazione dell'ente non consente di elevare il numero di rapporti di lavoro a tempo parziale oltre il limite fissato nel CCNL.</p>
<p>Art.17</p> <p><i>Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.38-bis del CCNL del 14.9.2000</i></p>	<p>L'ente non ha istituito la banca delle ore, pertanto si applicano le disposizioni di cui all'art.38 del CCNL 14.09.2000 e quelle dallo stesso richiamate.</p>
<p>Art.18</p> <p><i>Individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare</i></p>	<p>Contiene l'individuazione delle fasce di flessibilità adottate dall'ente, delle figure escluse, delle fasce di compresenza obbligatorie.</p>
<p>Art.19</p> <p><i>Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore o minore</i></p>	<p>L'articolo tratta l'individuazione dei servizi che sono interessati dall'articolazione dell'orario plurisettimanale, con riserva di revisione dei criteri in sede di contrattazione annuale</p>

<i>concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art.25, comma 2</i>	
Art.20 <i>Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art.22, comma 2.</i>	Contiene indicazioni sul rispetto delle disposizioni di cui all'art.4 del DL n.66/2003.
Art. 21 <i>Limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000</i>	La disposizione dà atto del rispetto delle norme contrattuali nazionali, non ricorrendo l'ipotesi dell'attività di assistenza agli organi istituzionali.
Art.22 <i>Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi</i>	Viene dato atto della promozione di interventi di miglioramento ed accrescimento delle competenze professionali in campo tecnologico, mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.
Art.23 <i>Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative</i>	Costituirà oggetto di apposito accordo decentrato integrativo, l'eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, con conseguente riduzione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata, al fine di rispettare il limite prescritto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs.75/2017.
Art.24 <i>Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa</i>	L'articolo tratta i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato del personale collocato in posizione organizzativa, da misurare in base al sistema di misurazione e valutazione della performance e fissa la percentuale minima del punteggio di accesso
Art.25 <i>Disciplina trattamento accessorio part-time (art.55 c.11)</i>	Disciplina l'accesso al salario accessorio nell'ipotesi di part time.
Art.26 <i>Disposizioni finali</i>	Si tratta dei richiami normativi e delle clausole di stile che disciplinano l'efficacia e la durata del contratto ed i periodi transitori.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse ANNO 2018

		STABILE	VARIABILE	TOTALE
IPOTESI DI DESTINAZIONE		91.717,36	31.552,77	123.270,13
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	38.971,44		38.971,44
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004)	15.898,08		15.898,08
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Incremento indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	3.842,00		3.842,00
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		58.711,52		58.711,52
RISORSE DISPONIBILI PER ULTERIORI UTILIZZI ANNO IN CORSO		33.005,84		
INCENTIVI PERFORMANCE		12.076,82	23.145,73	35.222,55
art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	premi correlati alla performance organizzativa		13.887,44	
art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	premi correlati alla performance individuale		9.258,29	
	ufficio di piano + IPR roccabianca		1.657,04	1.657,04
art. 68, comma 2, lett. j) CCNL 21/05/2018	differenziali nuove progressioni	5.776,02		5.776,02
art. 68, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018	1.860,00		1.860,00
art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018	Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000	7.960,00		7.960,00
art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinques CCNL 21/05/2018	5.333,00		5.333,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1 gennaio 2018)		6.750,00	6.750,00
RISORSE DA DESTINARE		-	-	-

c) effetti abrogativi impliciti

Il contratto decentrato 2018/2020 contiene, all'art. 2 c. 2, la clausola esplicita in forza della quale "sostituisce ogni accordo antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti, oggetto di contrattazione decentrata, col medesimo disciplinati"

Gli istituti regolati dai precedenti accordi decentrati terminavano la loro validità al 31/12/2017, fatto salvo il prolungamento di efficacia previsto dalle disposizioni transitorie, comunque soggetto a conguaglio con l'entrata in vigore delle nuove norme, come esplicitato all'art. 26 commi 2 e 3;

d) coerenza con principi di meritocrazia e premialità

In armonia con quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, le risorse decentrate vengono destinate a premiare le prestazioni del personale che generano un *quid pluris* rispetto agli standard qualitativi e quantitativi in essere ed agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro subordinato.

I criteri per l'individuazione di tali elementi aggiuntivi sono connessi alla peculiarità delle condizioni di svolgimento dell'attività rispetto ad una situazione ordinaria, sotto i profili delle responsabilità, della qualità della prestazione resa e dell'apporto individuale e/o collettivo al raggiungimento degli obiettivi.

Con espresso riferimento ai premi legati alla performance organizzativa e individuale, la metodologia di valutazione è disciplinata, sempre nel rispetto delle norme di riferimento, dal regolamento per la misurazione e valutazione della performance, stralcio del regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.161 del 18/12/2018, finalizzato a recepire le disposizioni legislative del D.Lgs. n. 75/2017 e del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto il 21/05/2018.

e) coerenza con principi di selettività delle progressioni economiche

L'attribuzione di progressioni economiche orizzontali è prevista per un importo non superiore al 30% delle risorse stabili effettivamente disponibili e ad una quota non superiore al 30% del personale a tempo indeterminato, in servizio alla data di sottoscrizione del contratto decentrato annuale che attiva l'istituto. Le modalità di accesso, selezione e valutazione del personale a tali fini sono dettagliate all'art.6 del contratto decentrato integrativo 2018/2020, nell'ambito dei criteri del regolamento sulla misurazione e valutazione della performance sopra citato.

f) risultati attesi

Il procedimento di programmazione, controllo e rendicontazione degli obiettivi che, sulla base dell'apposito Regolamento, disciplina il ciclo della performance e sottende l'attribuzione dei premi di cui all'accordo decentrato in esame, è finalizzato alla massima trasparenza e condivisione e, soprattutto, a consentire e promuovere un'azione coordinata da parte di tutti i soggetti coinvolti nel raggiungimento dei risultati prefissati in termini di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

g) altre informazioni

Dal 1° gennaio 2017 è stata reinternalizzata la funzione di Polizia Municipale, gestita, fino al 31/12/2016, attraverso l'Unione Terre Verdiane, dalla quale il Comune di Busseto è receduto, con pari decorrenza.

Si è provveduto, pertanto, a riassorbire all'interno del Fondo comunale risorse decentrate gli importi gestiti dall'ente derivati nell'anno 2016, per finanziare gli istituti di salario accessorio occorrenti al funzionamento del Comune di Busseto, come dettagliato nella determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n 626 del 27/12/2017.

Le risorse destinate alla contrattazione decentrata, per l'anno 2018, sono state costituite con deliberazione della Giunta comunale n. 162 del 20/12/2018.

Busseto, 27/12/2018



Il Responsabile del Servizio Personale
Dott.ssa Elena Stellati

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Elena Stellati', written over the printed name.

