



CITTÀ DI MANFREDONIA

1° Settore "Gestione Risorse Umane"

Contratto Collettivo Integrativo (parte normativa) personale non dirigente (triennio 2019/2021)

L'art.40, comma 3 sexies, del D. Lgs. n.165/2001, dispone che, a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigano una relazione illustrativa ed una relazione tecnico-finanziaria utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle finanze, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dal Collegio dei revisori dei conti, ai sensi dell'articolo 40 bis, comma 1, che prevede il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione del trattamento accessorio.

In data 19.07.2012, con circolare n.25, il MEF, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha predisposto e reso noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, evidenziando che per le seguenti fattispecie di contrattazione integrativa valgono le seguenti procedure di certificazione dell'Organo interno (Collegio dei revisori):

- ⤴ contratti integrativi normativi (c.d. articolato), che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale stabilito dal CCNL (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo);
- ⤴ contratti integrativi economici, che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale e sono riferiti, si indicazione del CCNL ad uno specifico anno (Contrattazione Decentrata Integrativa Annuale);
- ⤴ contratti stralcio su specifiche materie (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal CCNL/CCDI.

In data 21/05/2018, presso l'A.Ra.N., è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali per il triennio 2018-2020.

In data 22.10.2019 la Delegazione trattante ha sottoscritto il contratto collettivo integrativo (CCI) per il personale non dirigente di questo Comune riguardante la disciplina degli istituti contrattuali per il triennio 2019/2021.

La presente contrattazione integrativa, che segue la sottoscrizione del nuovo CCNL, definisce le regole per la disciplina degli istituti contrattuali già esistenti o di nuova costituzione, senza una programmazione delle risorse che costituiranno oggetto di un successivo specifico accordo.

Sulla base di quanto previsto e chiarito nella Circolare RGS n. 25 del 19.07.2012 e seguendo gli schemi ad essa allegati sono redatte le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria a corredo della succitata ipotesi di accordo.



CITTÀ DI MANFREDONIA

1° Settore "Gestione Risorse Umane"

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	Definitivo 27/12/2019	
Periodo temporale di vigenza	01.01.2019/31.12.2021	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <ul style="list-style-type: none">• Presidente: Segretario Generale• Componente: Dirigenti dei settori "staff II", III e IV", I e II"; Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <ul style="list-style-type: none">• RSU, CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, CSA;• Firmatarie del contratto: RSU, GCIL FP territoriale, CISL-FP territoriale.	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Disciplina gli istituti contrattuali e le regole per l'utilizzo delle relative risorse	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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? NO
		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 Si , con deliberazione del Commissario straordinario, con i poteri della giunta comunale, n. 62 del 01.10.2019.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Si, con deliberazione di Giunta comunale n. 82 del 18/04/2019.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì	
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? No, perché la relazione non è stata ancora redatta.	
Eventuali osservazioni =====		



CITTÀ DI MANFREDONIA

1° Settore "Gestione Risorse Umane"

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 collettivo integrativo

Gli artt. 7 e 7 del CCNL 21/05/2018 individua i soggetti, le materie, i tempi e le procedure della contrattazione collettiva decentrata.

Nella seduta del 27/12/2019 la Delegazione Trattante ha approvato il testo del contratto per il triennio 2019 - 2021 con decorrenza degli istituti economici dal 1 gennaio 2020, previa verifica da parte del Collegio dei revisori dell'Ente.

Il CCI si compone di 36 articoli, suddiviso in 9 titoli:

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO

TITOLO V - TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

TITOLO VI - SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

TITOLO VII - RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

TITOLO VIII - TRATTAMENTO ECONOMICO

TITOLO IX - BENESSERE DEL PERSONALE

Il CCI si chiude con l'art. 36 in cui " *le Parti concordano che gli istituti economici previsti dal presente contratto decorrono dal 1 gennaio 2020*".

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse del fondo risorse decentrate, da quantificare anno per anno, verranno utilizzate in favore delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

Il nuovo C.C.N.L. ha stabilito due distinti utilizzi delle risorse destinante ai premi correlati alla performance: quella "*organizzativa*" e quella "*individuale*". Due voci di erogazione separate proprio per la diversa tipologia dei risultati da conseguire e di cui si è tenuto conto nel CCI. Inoltre si sono disciplinate le *indennità condizioni di lavoro* (art. 68 CCNL "fondo risorse decentrate: utilizzo" – lettera c); art. 70-bis) ed i *compensi per specifiche responsabilità* (art. 70-quinquies CCNL "indennità per specifiche responsabilità").

Un'altra sezione è stata specificatamente dedicata al personale della polizia locale, disciplinando le Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 20), l'utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 21), l'indennità di servizio esterno (art. 22) e l'indennità di funzione (art. 23).

L'ultima parte del CCI è dedicata agli istituti per il benessere del personale: la previdenza complementare (art. 32), lo smart working (art. 33), il telelavoro (art. 34), la salute e la sicurezza sui posti di lavoro (art. 35).



CITTÀ DI MANFREDONIA

1° Settore "Gestione Risorse Umane"

C) effetti abrogativi impliciti

Gli effetti abrogativi impliciti, a partire dalla data di decorrenza prevista nel contratto, riguarda le materie disciplinate dal contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente sottoscritto il 5/8/2013.

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

L'erogazione dei premi incentivanti è prevista in coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (D. Lgs. 150/2009), le norme del contratto nazionale ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa ed avviene secondo il sistema di valutazione della performance vigente a condizione che si accerti il conseguimento degli obiettivi, risultanti dalla relazione delle performance. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale avverrà secondo i criteri stabiliti nella deliberazione di Giunta comunale n. 121 del 08/05/2015.

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

Le progressioni economiche saranno attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

L'attribuzione della progressione orizzontale avviene attraverso la predisposizione di graduatorie relative a ciascuna posizione economica all'interno delle categorie giuridiche, che tengano conto delle risultanze della valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio precedente la peo, dell'esperienza professionale acquisita, prendendo a riferimento l'anno dell'ultima progressione economica effettuata e secondo una tabella di punteggi indicati all'art. 12.

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

I risultati attesi dalla sottoscrizione del CCI sono in stretta correlazione con il Piano della Performance, adottato dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. n.150/2009 e sono rilevati dal sistema interno di Controllo di gestione.

Con le disposizioni contenute in detto CCI si migliora il collegamento fra il riconoscimento del compenso legato alla performance, il sistema di programmazione dell'Ente, l'attività svolta dai dipendenti, l'assegnazione degli obiettivi e la conseguente rendicontazione.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

IL SEGRETARIO GENERALE
n.q. di Dirigente del Servizio "gestione risorse umane"
f.to dott.ssa Giuliana Maria GALANTINO