

# COMUNE DI ROCCA SAN GIOVANNI

Provincia di Chieti

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ECONOMICO 2019 DEL PERSONALE DEL COMUNE DI ROCCA SAN GIOVANNI

(articolo 40, comma 3-sexies del D.Lgs. n. 165 del 2001)

### Modulo 1 – Scheda 1.1

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Preintesa 30.04.2019 Contratto _____
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2019
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. dr.ssa Daniela Giancristofaro Segretario comunale, presidente;</li><li>2. Antonella Di Lullo, Responsabile del Settore Affari Generali , Ragioneria e Demografici;</li><li>3. Egidio Iezzi, Responsabile del Settore Assetto e gestione del territorio</li></ol> <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. RSU Aziendale (Camillo Giardino, Responsabile del Settore Attività Produttive – Commercio – Vigilanza)</li><li>1. CGIL FP</li><li>2. CISL FPS</li><li>3. UIL FPL</li><li>4. CSA</li></ol> <b>Organizzazioni sindacali firmatarie</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. CGIL FP: Sergio Zinni</li><li>2. UIL FPL: Giovanni D'Alessandro</li></ol>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dell'Ente di qualifica non dirigenziale con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Si stabilisce la misura delle risorse 2019 da destinare a: <ol style="list-style-type: none"><li>a) <b>Indennità di comparto</b> secondo la disciplina recata dall'art.33 del CCNL 22.1.2004</li><li>b) <b>Progressione economica orizzontale</b> secondo la disciplina recata dall'art.4 dell'Ipotesi di CCI normativo siglata in data 30.04.2019 ai sensi dell'art. 16 del CCNL 21.05.2018 e art. 40, comma 3-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001.</li><li>c) <b>Compenso per specifiche responsabilità</b> secondo la disciplina recata dall'art. 7 dell'Ipotesi di CCI normativo siglata in data 30.04.2019.</li><li>d) <b>Indennità per maneggio valori</b> secondo la disciplina recata dall'art.14 del CCDILT 6.12.2011.</li><li>e) <b>Indennità di rischio</b> secondo la disciplina recata dall'art.12 del CCDILT 6.12.2011.</li><li>f) <b>Indennità condizioni di lavoro</b> secondo la disciplina recata dall'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018 e art. 5 dell'Ipotesi di CCI normativo siglata in data 30.04.2019</li></ol>

	<p>g) <b>Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale</b> secondo la disciplina recata dall'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018 e art. 6 dell'Ipotesi di CCI normativo siglata in data 30.04.2019</p> <p>h) <b>Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale</b> secondo la disciplina recata dall'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018 e art. 7 dell'Ipotesi di CCI normativo siglata in data 30.04.2019</p> <p>i) <b>Indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale</b> secondo la disciplina recata dall'art.15 del CCDILT 6.12.2011.</p> <p>j) <b>Indennità per orario di lavoro festivo-notturno-festivo notturno</b> secondo la disciplina recata dall'art.16 del CCDILT 6.12.2011</p> <p>k) <b>Incentivazione della performance organizzativa e individuale</b> secondo la disciplina recata dall'art. 3 dell'Ipotesi di CCI normativo siglata in data 30.04.2019</p> <p>l) <b>Lavoro straordinario</b></p>	
<p><b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b></p>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b></p>	
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>Il PEG-Piano della performance 2019 – 2021 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 05.02.2019.</p>
		<p>Con deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 14.02.2019 è stato adottato il Programma triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2019/2021 che contiene in una apposita sezione le soluzioni organizzative per assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati ed informazioni ai sensi del D.Lgs. n. 97/2016 che ha modificato il D.Lgs. n. 33/2013 ed ha cancellato il separato programma triennale per la trasparenza e l'integrità.</p>
<p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013 ed in particolare il Componente unico del Nucleo di Valutazione in data 26.04.2019 ha attestato il rispetto, alla data del 31.03.2019, degli obblighi di pubblicazione dei documenti, dei dati e delle informazioni elencati nell'Allegato 2.1 della delibera ANAC n. 141/2019 e sulla loro completezza, aggiornamento e apertura del relativo formato.</p>		
	<p>La relazione sulla performance 2017 è stata approvata con deliberazione della G.C. n. 21 del 26.04.2018 ed è stata validata dal componente unico del Nucleo di valutazione in data 03.05.2018 (Prot. 3014 del 04.05.2018). La relazione sulla performance 2018 è in fase di redazione.</p>	
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p>		

## 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 in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili)*

#### 1. Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

*(fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata)*

Il contratto collettivo integrativo economico per l'annualità 2019 contiene la ripartizione delle risorse decentrate relative all'anno in corso ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21 maggio 2018.

#### 2. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

A) RISORSE DI PARTE STABILE (come definite dal 2° comma dell'art.31 del CCNL)	ANNO 2019				
	ANNO 2019		VOCI CONTRATTUALI FINANZIATE	IMPORTO	MISURA
	€ 26.402,81	A)a	indennità di comparto ex art. 33 CCNL 24/01/04;	€ 3.114,27	11,80%
		A)b	progressioni orizzontali secondo la disciplina dell'art. 16 del CCNL 21.05.2018	€ 2.331,06	8,83%
			nuove progressioni economiche da attribuire	€ 3.000,00	11,36%
		A)c	indennità di rischio ex art.17 comma 2, lett. d) del CCNL del 01.04.1999	€ 300,00	1,14%
		A)d	indennità di disagio ex art.17 comma 2, lett. d) del CCNL del 01.04.1999	€ -	0,00%
		A)e	maneggio valori ex art.17 comma 2, lett. d) del CCNL del 01.04.1999 e art.36 del CCNL 14.09.2000;	€ 252,00	0,95%
			Indennità condizioni di lavoro art. 70 bis ccnl 21/05/2018	€ 1.448,00	5,48%
		A)f	Compenso aggiuntivo per attività prestata in giorno festivo ex art. 24, comma 1 del CCNL 14.09.2000	€ 400,00	1,51%
		A)g	Compenso aggiuntivo per orario ordinario notturno e festivo ex art. 24, comma 5 del CCNL 14.09.2000	€ 300,00	1,14%
		A)h	specifiche responsabilità come previste dall'art. 70 quinquies, comma 1 CCNL 21/05/2018	€ 3.200,00	12,12%
		A)i	specifiche responsabilità come previste dall'art. 70 quinquies, comma 2 CCNL 21/05/2018	€ 1.125,00	4,26%
			Indennità di funzione art. 56 sexies CCNL 21/05/2018	€ 760,00	2,88%
			Indennità di servizio esterno art. 56 quinquies CCNL 21/05/2018	€ 500,00	1,89%
		A)l	Fondo di riserva	€ 400,00	1,51%
		A)m	Premi correlati alla performance organizzativa e individuale	€ 9.272,48	35,12%

<b>B) RISORSE DI PARTE VARIABILE</b> (€ 2.687,22 + risorse non utilizzate nell'esercizio precedente € 0)		B)a	Premi correlati alla performance organizzativa e individuale	€ 2.687,22	
€ 2.687,22			Totale risorse performance (Am + Ba)	€ 11.959,70	
€ 29.090,03			<b>TOTALE PROIEZIONE DI SPESA</b>	<b>€ 29.090,03</b>	

### 3. Effetti abrogativi impliciti

*(rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa)*

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

### 4. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

*(coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;*

Le specifiche risorse destinate alla corresponsione delle indennità per le specifiche responsabilità (ex art. 70- quinquies, del CCNL 21.05.2018), saranno erogate sulla base di compiti di responsabilità effettivamente affidati dal Responsabile del Settore o dal Sindaco in veste di Ufficiale di Governo con atto formale, compiti che non possono essere attribuiti a soggetti che non abbiano conseguito, nell'anno precedente, una valutazione inferiore a 70/100 e ciò in ossequio all'art. 20, comma 1, lett. e) del D.Lgs. n. 150/2009).

Le risorse destinate all'incentivazione della performance organizzativa e individuale (**€ 11.959,70**) sono attribuite, secondo l'autonoma decisione dell'ente ai sensi dell'art. 31, comma 3, del D.Lgs. n. 150/2009, in base alla disciplina del *Sistema unico di misurazione e valutazione della performance individuale del personale* approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 20 del 19.04.2018 e dall'art. 3 dell'ipotesi di CCI siglata il 30.04.2019.

Tale disciplina, garantisce l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse variabili alla performance individuale del personale, in applicazione del principio indicato all'art. 68, comma 3 del CCNL 21.05.2018.

### 5. illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009

*(previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)*

L'ipotesi di CCI economico prevede che per l'anno 2019, verranno attribuite nuove PEO per un importo non superiore a € 3.000,00 secondo la disciplina dell'art. 4 dell'ipotesi di CCI normativo siglata il 30.04.2019 nel rispetto dell'art. 16 del medesimo CCNL 21.05.2018. 2.

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata, non superiore al 35% dei dipendenti in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si decide di attivare l'istituto, con arrotondamento all'unità superiore, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'Ente.

La spesa che, per l'anno 2019 graverà sulle risorse stabili, è stimata in **€ 5.331,06**, comprensiva dei differenziali delle posizioni economiche già attribuite.

### 6. illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Il contratto che si intende sottoscrivere prevede uno stanziamento di somme dedicate all'incentivazione della performance individuale che è basata sulla valutazione di ogni dipendente ad opera del rispettivo

Capo Settore. Del punteggio massimo complessivo, 30 punti sono destinati alla capacità di raggiungere obiettivi individuali o di gruppo. Gli obiettivi sono quelli che conseguono agli obiettivi assegnati alle Posizioni Organizzative con il PEG-Piano della Performance 2019– 2021.

**7. altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:**

Gli istituti economici disciplinati per la prima volta dal CCNL 21.05.2018, che il contratto nazionale medesimo rende applicabili a far data dal primo contratto integrativo successivo alla sua stipula, potranno trovare efficacia solo nel corso del 2019, dopo la stipula definitiva del CCI normativo la cui ipotesi è stata siglata in data 30.04.2019. Pertanto fino a tale data continuano ad essere applicati, in virtù dei previgenti CCDI, gli istituti relativi alle indennità di rischio, disagio e maneggio valori assorbiti dall'”indennità condizioni di lavoro” di cui all’art. 70-bis del citato CCNL.

Rocca San Giovanni, lì 06.06.2019

*Firmato digitalmente*

**IL PRESIDENTE DELEGAZIONE Parte Pubblica**  
Daniela Giancristofaro