

COMUNE DI NOLE

Città Metropolitana di Torino

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2021/2023

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		09/12/2021
Periodo temporale di vigenza		2021/2023
Composizione della delegazione trattante		Parte pubblica: Segretario Comunale – Responsabile Settore Amministrativo Responsabile Settore Economico Finanziario Responsabile Settore Tecnico Responsabile Settore Polizia Municipale Parte sindacale: CGIL FP RSU CGIL FP RSU DICCAP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		CCI in attuazione del CCNL 21/05/2018, per il triennio 2021/2023 Criteri di riparto delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale dipendente per l'anno 2021
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? Si
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Nessun rilievo

	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? Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 40 del 11.03.2021 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) ed il piano delle performance per l’esercizio 2021.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Dando seguito a quanto disposto dalle vigenti norme sulla trasparenza, con deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 11.03.2021 l’Ente ha adottato il Piano triennale di prevenzione della Corruzione 2021/2023, contenente quale Sezione il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.
		È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sul proprio sito web istituzionale, nell’apposita sezione Trasparenza, valutazione e merito, alla data odierna, sono stati pubblicati tutti i dati relativi a quanto previsto dalla normativa vigente.
		La Relazione della Performance è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La relazione sulla performance rispetto al contratto 2021 verrà effettuata dall’organo indipendente di valutazione alla conclusione del periodo destinato allo svolgimento degli obiettivi assegnati.
		Eventuali osservazioni Nessuna.

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

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1	Oggetto e obiettivi
Art. 2	Ambito di applicazione
Art. 3	Durata - Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4	Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
Art. 5	Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
Art. 6	Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
Art. 7	Progressioni economiche
Art. 8	Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
Art. 9	Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
Art. 10	Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)
Art. 11	Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)
Art. 12	Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)
Art. 13	Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)
Art. 14	Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)
Art. 15	Reperibilità (art. 24, CCNL 2018)

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 16	Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
Art. 17	Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

TITOLO V – FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 18	Fondo Risorse decentrate anno 2021 - costituzione
Art. 19	Fondo Risorse decentrate anno 2021 - destinazione

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 68 del CCNL 21.05.2018, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

RIF.CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
Art. 68 c. 1 CCNL 21/05/2018	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	23.427,23
Art. 68 c. 1 CCNL 21/05/2018	Indennità di comparto (art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/01/2004)	11.119,36
art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance organizzativa	32.632,08
art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance individuale	13.146,05
art. 69, CCNL 21/05/2018	Maggiorazione del premio individuale	839,12
art. 68, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018	500,00
Art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018	Indennità di servizio esterno	1.000,00
art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018	Indennità di turno, reperibilità	4.500,00
art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies c. 1 CCNL 21/05/2018	0,00
art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies c. 2 CCNL 21/05/2018	700,00
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)	6.000,00
art. 68, comma 2, lett. j), CCNL 21/05/2018	Differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	530,00
TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI		94.393,84

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. In questo ente è considerata attività disagiata quella garantita dal personale tecnico/manutentivo. La misura dell'indennità è stabilita in € 1,00 per ogni giorno di effettivo servizio, a decorrere dal 21/05/2018.
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.
In questo ente è considerata attività disagiata quella garantita dal personale addetto al servizio scuolabus per la particolare articolazione dell'orario di lavoro. La misura dell'indennità è stabilita in € 1,50 per ogni giorno di effettivo servizio, a decorrere dal 21/05/2018.
4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. Non sono presenti nell'Ente attività di rilevante maneggio di denaro.
5. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta annualmente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinques CCNL 21/05/2018

1. Vengono attribuite al personale le seguenti indennità:
 - Dipendenti ai quali sono state affidate con atto formale le funzioni di Ufficiale di Stato Civile ed anagrafe ed Ufficiale Elettorale - € 350,00 annui;
2. Tale indennità è corrisposta a pieno anche nel caso di nomina di dipendenti con orario di lavoro ridotto, mentre viene proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario) e non viene corrisposta nel caso di astensione facoltativa dal lavoro.
3. La quantificazione delle risorse è effettuata a titolo previsionale. Gli eventuali risparmi che si accertassero a consuntivo confluiranno nel fondo per compensare miglioramenti di produttività individuale di cui all'art. 5 del presente contratto, analogamente si procederà in caso di una maggiore spesa: in tal caso si procederà alla riduzione del suddetto fondo.
4. In caso di doppio incarico, le cifre non sono cumulabili.

Indennità di servizio esterno (art. 56-quinques, CCNL 2018)

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza. (vedere se specificare quali servizi rientrano nella casistica)
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità è fissata in € 1,00 per ciascuna giornata effettivamente lavorata in esterno così come risultante da apposita dichiarazione trimestrale del Responsabile del Settore Vigilanza.
4. La quantificazione delle risorse è effettuata a titolo previsionale. Gli eventuali risparmi che si accertassero a consuntivo confluiranno nel fondo per compensare miglioramenti di produttività individuale di cui all'art. 5 del presente contratto, analogamente si procederà in caso di una maggiore spesa: in tal caso si procederà alla riduzione del suddetto fondo.

Reperibilità (art. 24, CCNL 2018)

1. Limitatamente al personale del servizio tecnico è istituito il servizio di pronta reperibilità come disciplinato dall'art. 24 del CCNL 21/05/2018, per far fronte ad interventi urgenti ed indifferibili alle seguenti condizioni:
 - La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi eccezionali o che possano determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;
 - La chiamata deve essere effettuata dal Responsabile di riferimento e/o trattandosi di evento non prevedibile, dal Sindaco, dall'Assessore di reparto, da Responsabili anche non di reparto e dal Segretario Comunale.
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di due volte al mese, debitamente programmate, per la durata 12 ore;
3. L'importo dell'indennità di reperibilità viene incrementato ad € 13,00, fatto salvo quanto disciplinato dall'art. 24 del CCNL 21/05/2018;
4. L'indennità di reperibilità è erogata mensilmente sulla base di un elenco che è predisposto dal Responsabile o suo delegato, che deve essere trasmesso all'ufficio personale entro il giorno 5 del mese successivo.
5. Detto compenso non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016

E' stato sottoscritto unitamente al CCI 2018/2020 il regolamento per gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, come modificato dall'art. 76 del D.Lgs. 19 aprile 2017, n. 56.

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti.

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

Con i seguenti atti dell'Amministrazione Comunale si è dato corso a quanto stabilito dal D.Lgs. n. 150/2009 in materia di meritocrazia e premialità:

- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 05.01.2013, così come modificato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 2 del 26.01.2015, n. 92 del 09.07.2015 e n. 162 del 03.12.2015, in particolare l'art. 5 il quale testualmente recita:
 - comma 1: " L'organo di valutazione delle performance è costituito da un esperto esterno, nominato dal Sindaco"
 - comma 7: "La durata dell'organo di valutazione è di tre anni, ed è rinnovabile una sola volta";
- Decreto del Sindaco n.1 del 07.01.2016 di nomina dell'organo di valutazione, per il periodo dal 01.01.2016 e sino al 31.12.2018 nella persona della dott.ssa Valeria Alasonatti della società DIALOGOS s.a.s. con sede in via J. B. Fell n. 6 Susa;
- Decreto del Sindaco n. 2 del 15.01.2019 di nomina dell'organo di valutazione, per il periodo dal 01.01.2019 e sino al 31.12.2021 nella persona della dott.ssa Valeria Alasonatti della società DIALOGOS s.a.s. con sede in via J. B. Fell n. 6 Susa;
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 64 del 26/04/2012 di approvazione della metodologia per la misurazione e valutazione della performance del personale comunale, successivamente modificata con deliberazione della Giunta Comunale n. 162 del 21/12/2017.

Gli atti predisposti risultano coerenti con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art. 4 comma 2 del Decreto Legislativo n. 150/2009 ed adeguati nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese.

La metodologia di valutazione è stata adottata dall'Ente con deliberazione Giunta Comunale n. 64 del 26/04/2012, modificata con deliberazione della Giunta Comunale n. 162 del 21/12/2017, suddividendo il processo di valutazione nelle seguenti fasi:

1. Fase iniziale di assegnazione degli obiettivi e delle risorse umane e finanziarie;
2. Fase intermedia di verifica ed adozione di eventuali correttivi agli obiettivi assegnati con confronto tra responsabile di settore e dipendente;
3. Fase finale di giudizio con consegna delle schede di valutazione con confronto tra responsabile di settore e dipendente.

La definizione degli obiettivi e capacità gestionali attese per i Responsabili di posizione organizzativa e per il Segretario Comunale viene adottata dalla Giunta Comunale con il supporto dell'Organo Indipendente di Valutazione e la relativa valutazione viene approvata dalla Giunta su istruttoria dell'OIV;

Ogni responsabile di Posizione Organizzativa definisce le performance attese ed effettua la valutazione del personale che coordina direttamente.

L'Organo Indipendente di Valutazione effettua una supervisione del processo volta a garantire la corretta adozione della metodologia, sia in fase di definizione delle attese che in fase di valutazione.

In particolare, per i dipendenti non titolari di P.O., oggetto del presente contratto, la misurazione della performance individuale è data dalla media delle valutazioni raggiunte nei seguenti ambiti:

- Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi.

Dando seguito a quanto disposto dalle vigenti norme sulla trasparenza, la sezione trasparenza, valutazione e merito presente sul sito istituzionale è stata alimentata con le informazioni previste.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche
L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009:

- Le amministrazioni riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. 30/03/2011 n. 165 sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili;
- Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi individuati dal sistema di valutazione.

L'art. 7 del CCI prevede che le progressioni economiche orizzontali vengano effettuate secondo i seguenti criteri:

Sono ammessi alla progressione orizzontale dell'anno di riferimento i dipendenti in servizio a tempo indeterminato che siano in possesso dei seguenti requisiti alla data stabilita dalla decorrenza della progressione economica:

- a) siano in possesso della stessa posizione economica da almeno due anni e abbiano maturato almeno due anni di anzianità di servizio a tempo indeterminato nell'Ente.
- b) non aver ricevuto, nel biennio precedente, sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale (seppur comminato per iscritto);
- c) l'accesso alla progressione è subordinato alla valutazione media conseguita nel biennio precedente, nel modo seguente:
 - Valutazione media da 0 a 50 punti: non si accede alla progressione;
 - Valutazione media da oltre i 50 punti: si accede alla progressione.

La procedura selettiva consiste nella formazione di una graduatoria, distintamente per ciascuna categoria, (B,C,D) nell'anno di riferimento. L'ordine sarà determinato dalla media delle valutazioni ai fini della performance conseguite nel triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto.

La graduatoria viene approvata con determinazione del Responsabile del Settore Affari Generali ed affissa all'Albo Pretorio per 10 giorni consecutivi.

Per l'anno 2021 accederà alla progressione economica orizzontale il 10% dei dipendenti in servizio al primo gennaio dell'anno di decorrenza della progressione meglio classificati nella graduatoria della propria categoria, con arrotondamento per eccesso solo nel caso di importo maggiore di 0,5 e comunque nel limite del budget economico destinato a tale istituto per l'anno di riferimento. Tale importo è stabilito annualmente secondo quanto indicato al comma 1 del presente articolo.

La graduatoria ha validità limitatamente all'anno di competenza e non è previsto il suo scorrimento.

Nel caso in cui si presentino situazioni di pari merito, la P.E.O. verrà assegnata:

- al dipendente che ha ottenuto la valutazione individuale più alta nei due anni precedenti;

In caso di ulteriori pari merito:

- al dipendente che non proviene da progressione verticale;

In caso di ulteriore pari merito:

- al dipendente che da più anni non beneficia di progressione orizzontale;

In caso di ulteriore pari merito:

- al dipendente che nell'Ente ha maturato maggiore esperienza nella categoria di appartenenza.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano della performance 2021, ci si attende il completo raggiungimento degli stessi.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna.

Nole, 29.11.2021

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE
DEL SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO
(f.to MIGALE Vincenzo)