



Comune di  
**NOGAROLE ROCCA**

## **Relazione Illustrativa**

### **della pre-intesa sul Contratto Collettivo Integrativo di sola parte economica**

### **anno 2021**

Art. 40, comma 3 – sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40 del D.Lvo 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La relazione illustrativa è composta di due moduli:

- 1) Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (1.1);
- 2) illustrazione dell'articolato del contratto e relativa 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 alla erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

Preso atto che in data 20 dicembre 2019 è stato sottoscritto il contratto collettivo integrativo normativo per il triennio 2019-2021 – economico 2019.

Dato atto che il contratto oggetto della attuale pre-intesa ha natura di contratto collettivo integrativo economico per l'anno 2021, è accompagnato dalla "Relazione tecnico-finanziaria".

#### **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 20/10/2021
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Economico annuale 2021-
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Di Marco Massimo (Segretario generale) Feroni Armanda (Responsabile Area Affari Generali e Finanziari) Avanzi Cristina (Responsabile Area Tecnica e Demografica) Quanilli Monica (Responsabile Area Servizi Sociali ed Educativi) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: R.S.U. - CGIL - CISL - CSA- UIL – Firmatarie della preintesa: CISL - CGIL Firmatarie del contratto: CISL - CGIL
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Contratto Collettivo Integrativo Economico per l'anno 2021 in attuazione del nuovo CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo alla Relazione illustrativa.</b>	<b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo?</b> La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<b>Eventuali rilievi:</b> Nel caso il Revisore dei Conti dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.
		<b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</b> Ai sensi dell'articolo 169, comma 3-bis, del TUEL il Piano dettagliato degli obiettivi ex articolo 108, comma 1, del TUEL e il Piano della performance ex articolo 10 del d.lgs. 150/2009 è stato approvato in data 17/03/2021 con deliberazione della Giunta Comunale n. 19.
		<b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</b> Sì, con delibera di Giunta Comunale n. 24 del 24/03/2021-
		<b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 (ora riferiti al D.Lgs. 33/2013)?</b> Sì.
		<b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b> Sì, in data 29.07.2020, per l'anno 2019.
<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 articolato del contratto integrativo**

Il contratto oggetto della presente relazione è un contratto collettivo integrativo economico per l'anno 2021, finalizzato a dare attuazione, in sede decentrata, ai sensi dell'art. 40 del D.Lvo 165/2001, al nuovo CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018, con particolare riferimento alle materie oggetto di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4.

Il contratto si compone di 4 articoli-

Articolo 1 con il quale viene confermato, coma da normativa, il fondo per il lavoro straordinario.

Articolo 2 *Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità* con il quale l'Ente, oltre a provvedere alla costituzione del fondo risorse decentrate nella parte stabile (ex art. 67 comma 2), viene posta in rilievo l'applicazione dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 39 (Decreto Crescita). La norma consente di adeguare il limite ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, dato da sottoporre a verifica a consuntivo in base alle effettive assunzioni ed alle cessazioni intervenute nel corso dell'anno.

Articolo 3 *Risorse aventi caratteristiche di eventualità e variabilità*

Viene data evidenza delle somme che compongono la parte variabile del fondo (ex art. 67 comma 3). Si prende atto degli obiettivi che l'Amministrazione ha inserito nel piano della performance stanziando risorse per il loro conseguimento (art. 67, comma 3, lett. i)) L'obiettivo assegnato alla Polizia Locale viene finanziato con proventi del Codice della Strada (art. 56-quater, comma 1, lett.c).

Articolo 4 *Destinazione delle risorse*

Dopo aver preso atto delle risorse non regolate dall'accordo (indennità di comparto e progressioni economiche già in godimento), si concorda di destinare la somma euro 2.000,00 a progressioni orizzontali all'interno della categoria da definire con la procedura di cui all'articolo 9 del CCI normativo dell'Ente 2019/2021.

Con riferimento al Capo IV "Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità" del CCI normativo 2019/2021 sono stati stimati i valori delle indennità con riferimento all'annualità 2021.

Si attesta che ciascuno degli articoli dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo è compatibile con le disposizioni legislative contrattuali.

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

Sulla base dei criteri stabiliti dall'accordo decentrato le risorse vengono utilizzate in via presuntiva nel seguente modo:

<b>DESTINAZIONE DEL FONDO</b>	
<b>DESCRIZIONE</b>	<b>IMPORTO</b>
incrementi retributivi collegati alla progressione economica orizzontale a carico del fondo	37.205,36
indennità di comparto a carico del fondo	6.037,08
quote per la progettazione art. 93 D.Lgs. 163/2006	-
art. 23 – indennità turnazione agenti P.I.	4.500,00
art. 56-quinquies – indennità di servizio esterno agenti P.I.	1.200,00
art. 68, comma 2, lett. j) - progressioni economiche orizzontali anno 2021 (100% del valore)	2.000,00
art. 68, comma 2, lett. c) e art. 70-bis – indennità per condizioni di lavoro (indennità di rischio/disagio)	380,00
art. 68, comma 2, lett. c) e art. 70-bis – indennità per condizioni di lavoro (indennità maneggio valori)	390,00
art. 68, comma 2, lett. e) e art. 70-quinquies comma 1 - indennità specifiche responsabilità	-
art. 68, comma 2, lett. e) e art. 70-quinquies comma 2 - indennità specifiche responsabilità (compensi personale del servizio anagrafe, stato civile ed elettorale)	350,00
art. 68, comma 2, lett. d) e art. 24, comma 1 – indennità per reperibilità	-
art. 68, comma 2, lett. g) e art. 70-ter	15.541,00
performance organizzativa	12.100,00
performance e premio individuale	21.886,01
<b>Totale</b>	<b>101.589,45</b>

## **C) Effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di

Valutazione della Performance in vigore.

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 8 comma 1 lett. d) del D.Lgs. 150/2009.

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

Il contratto, al Titolo II - Capo III, detta i principi generali in materia di progressioni economiche orizzontali.

Si attesta la coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziarie con il fondo per la contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 23 del D.Lvo 150/2009.

A tal proposito si precisa che la progressione economica interna alle categorie, in base alla disciplina definita nell'ipotesi di CCI, viene riconosciuta ai dipendenti sulla base di una selezione, attraverso la quale vengono premiati i dipendenti che realizzano la migliore prestazione lavorativa, in quanto la selezione si attua, in via preponderante, sulla base della valutazione della performance individuale.

Tale sistema, disciplinato nell'ipotesi dei CCI, garantisce che le progressioni economiche siano riconosciute in modo selettivo e ad una quota limitata di dipendenti.

Lo schema di CCI prevede per l'anno 2021 nuove progressioni economiche da definire con le procedure di cui all'articolo 9 del CCI normativo 2019/2021 dell'Ente.

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

L'accordo illustrato appartiene alla tipologia di "Contratti integrativi normativi" (ossia definisce unicamente la cornice di regole generali) e persegue lo scopo di dare attuazione alle disposizioni contenute nel CCNL 21.5.2018 del Comparto Funzioni Locali.

Nel disciplinare i vari istituti le delegazioni trattanti si sono poste la finalità di motivare e incentivare il personale orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione. Infatti, in un momento come l'attuale caratterizzato da forte complessità, il sistema incentivante rappresenta una importante leva per il raggiungimento degli obiettivi sempre più sfidanti, programmati dall'Amministrazione e finalizzati prioritariamente al mantenimento, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, dei servizi offerti ai cittadini.

**G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Si rinvia a tutto quanto esposto nelle precedenti sezioni.

Nogarole Rocca, 26 ottobre 2021

IL RESPONSABILE DELL'AREA  
AFFARI GENERALI E FINANZIARI

Armanda Foroni

