



COMUNE DI CASTELLETTO SOPRA TICINO
PROVINCIA DI NOVARA

28053 - Piazza F.lli Cervi, 7 - P.I. 00212680037

P.E.C.: castellettosopraticino@pec.it

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente del Comune di Castelletto sopra Ticino, ai sensi dell'art. 40 bis del D. lgs. 165/2001. **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 | Ipotesi di contratto 28 marzo 2019 |
| Periodo temporale di vigenza | Anno 2019-2021 |
| Composizione della delegazione trattante | <u>Parte Datoriale:</u> Presidente: Segretario Comunale Dott.ssa Gianna Gamba <u>Componenti:</u> -Responsabile Area Amministrativa-Demografica Dott.ssa Daniela Oleggini -Responsabile Area Lavori Pubblici Geom. Marika Scorrano - Responsabile Area Finanziaria Dott. Patrizio Rossi <u>Delegazione Sindacale:</u> <u>Componenti RSU:</u> Sig. Ciaccio Giacinto sig.ra Monforte Laura sig.ra Casadio Montanari Monica sig. Santini Matteo <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, <u>Firmatarie dell'ipotesi di accordo:</u> Rappresentante FP CGIL sig. Francesco Orlandi Rappresentante CISL FP sig. Mauro Gavinelli |
| Soggetti destinatari | Personale non dirigente |
| Materie trattate del contratto integrativo (descrizione sintetica) | Parte normativa del contratto integrativo 2019-2021 Il nuovo CCI 2019 si attiene alle materie oggetto di contrattazione decentrata elencate all'art. 7 del CCNL 21/05/5018. In particolare: - I criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili, nonché quelli per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance - La differenziazione del premio individuale, le progressioni economiche - Le indennità condizioni di lavoro, per specifiche responsabilità, di reperibilità - Le misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro - Il contingente dei lavoratori a tempo parziale, la Banca delle ore, la flessibilità dell'orario di lavoro, l'orario di lavoro e orario multiperiodale, smart working e telelavoro - Le innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro - I criteri generali per la determinazione della retribuzione di posizione e di risultato |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>dei titolari di P.O.</p> <p>È stata prevista una sezione specifica che disciplina i criteri generali relativi alla Polizia Locale e le relative indennità.</p> <p>Non sono state peraltro regolate materie per le quali, pur essendo prevista la contrattazione, il Comune non ha necessità di normare istituti o modalità operative.</p> <p>La destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2019 - parte economica del CCDI - sarà oggetto di separata e successiva contrattazione.</p> |
| 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. | <p>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di Revisione in data 01.04.2019.</p> <p>L'Organo di Revisione non ha effettuato rilievi.</p> |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | <p>Delibera della Giunta Comunale n. 16 del 29.01.2019, ad oggetto: "Approvazione del piano esecutivo di gestione - piano degli obiettivi".</p> |
| | | <p>L'Amministrazione ha adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 28.01.2019 il piano triennale per la prevenzione della corruzione comprensivo della sezione relativa alla trasparenza ed integrità per il triennio 2019/2021.</p> |
| | | <p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. 14.3.2013, n. 33</p> <p>L'Organismo Comunale di Valutazione: - in data 29.01.2019 ha preso atto del contenuto del piano degli obiettivi dell'anno 2019; - in data 30.05.2018 ha validato la relazione della Performance dell'anno 2017. La validazione per l'anno 2018 non è ancora avvenuta.</p> |
| Eventuali osservazioni ===== | | |

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 decentrato

| | |
|---------|--|
| Art. 1 | Oggetto e obiettivi |
| Art. 2 | Ambito di applicazione |
| Art. 3 | Durata/Revisione |
| Art. 4 | Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie |
| Art. 5 | Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure |
| Art. 6 | Clausole di raffreddamento e atti unilaterali |
| Art. 7 | Interpretazione autentica |
| Art.8 | Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili |
| Art. 9 | Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance |
| Art. 10 | Differenziazione del premio individuale |
| Art. 11 | Progressioni economiche |
| Art. 12 | Indennità condizioni di lavoro |
| Art. 13 | Indennità per specifiche responsabilità |
| Art. 14 | Indennità di reperibilità - incremento |
| Art. 15 | Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro |

| | |
|---------|--|
| Art. 16 | Contingente dei lavoratori a tempo parziale |
| Art. 17 | Banca delle ore |
| Art. 18 | Flessibilità dell'orario di lavoro |
| Art. 19 | Orario di lavoro e orario multiperiodale |
| Art. 20 | Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro |
| Art. 21 | Smart working e telelavoro |
| Art. 22 | Criteri generali per la determinazione della retribuzione di posizione dei titolari di P.O. |
| Art. 23 | Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. |
| Art. 24 | Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato |
| Art. 25 | Proventi delle violazioni al Codice della strada |
| Art. 26 | Indennità di servizio esterno |
| Art. 27 | Indennità di funzione |
| Art. 28 | Welfare integrativo |
| Art. 29 | Specifiche disposizioni di legge |
| Art. 30 | Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale |

L'articolato si attiene alle materie oggetto di contrattazione decentrata elencate all'art. 7 del CCNL 21/05/5018, tralasciando materie per le quali, pur essendo prevista la contrattazione, l'Ente non ravvisa la necessità di intervenire in sede decentrata poiché relative ad istituti o modalità operative non attivate.

Gli articoli riportano il riferimento alla disciplina del C.C.N.L. che domanda alla contrattazione decentrata l'integrazione della materia considerata.

Non è stata riportata la disciplina di alcuni istituti già regolati a livello di contratto nazionale; non è stata altresì riportata la disciplina di materie già regolamentate per legge.

B) effetti abrogativi impliciti

Viene specificato che la nuova disciplina sostituisce ogni precedente accordo, determinando in tale modo l'abrogazione implicita delle norme del CCDI previgente.

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

L'art. 9 del CCI stabilisce i criteri generali relativi al sistema di incentivazione del personale; la coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità si concretizza nell'applicazione dei criteri per **per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance.**

1. La misurazione e la valutazione svolte dai Responsabili di posizione organizzativa sulla performance organizzativa ed individuale del personale sono effettuate, in termini percentuali da 0 a 100, sulla base dei criteri stabiliti per ciascuna categoria e riportati su apposite schede. Tale misurazione è collegata:

- al contributo assicurato alla performance organizzativa attraverso il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e individuali;
- alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi, tenuto conto dei criteri stabiliti per ciascuna categoria e riportati su apposite schede.

La liquidazione della produttività avverrà nel rispetto della vigente normativa e pertanto soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione dei piani di lavoro del servizio, delle prestazioni e dei risultati, nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi pre-definiti nel P.E.G. o negli analoghi strumenti di programmazione. L'attribuzione dei compensi verrà effettuata in funzione degli effettivi incrementi di produttività e del miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

La valutazione verrà effettuata sulla base dei seguenti criteri:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: Percentuale di raggiungimento degli obiettivi quali-quantitativi assegnati.

| CAT. A | CAT. B | CAT. C | CAT. D |
|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Massimo punti 20 | Massimo punti 20 | Massimo punti 30 | Massimo punti 40 |

CAT. A

1. Livello dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi quali-quantitativi attesi in funzione delle competenze applicate.

CAT. B

1. Livello dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi quali-quantitativi attesi in funzione delle competenze applicate.

CAT. C

1. Livello dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi quali-quantitativi attesi in funzione delle competenze applicate.

CAT. D

1. Livello dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi quali-quantitativi attesi in funzione delle competenze applicate.

PERFORMANCE INDIVIDUALE:**CAT. A****Massimo punti 80**

1. Livello di autonomia operativa.

2. Qualità del rapporto di lavoro con i colleghi e superiori.

3. Qualità del rapporto con l'utenza e con il pubblico.

4. Flessibilità operativa.

5. Qualità del contributo individuale assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza. Capacità di interazione della propria attività con quella del rimanente personale

6. Capacità di adattamento operativo: disponibilità al

CAT. B**Massimo punti 80**

1. Livello di autonomia operativa, capacità di comprendere, di eseguire, di proporre, polivalenza funzionale.

2. Capacità di gestire i rapporti con i propri colleghi e con i superiori in termini collaborativi e di disponibilità. Rispetto delle indicazioni gestionali.

3. Qualità del rapporto con l'utenza e con il pubblico.

4. Flessibilità operativa.

5. Qualità del contributo individuale assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza. Capacità di interazione della propria attività con quella del rimanente personale.

6. Capacità di adattamento operativo: disponibilità al

CAT. C**Massimo punti 70**

1. Livello di autonomia operativa, capacità di comprendere, di eseguire, di proporre, polivalenza funzionale. Grado di autonomia nell'approfondimento delle proprie conoscenze.

2. Capacità di gestire i rapporti con i colleghi e con i propri superiori in termini collaborativi e di disponibilità. Rispetto delle indicazioni gestionali.

3. Qualità del rapporto con l'utenza e con il pubblico. Sensibilità a capire le esigenze dei destinatari dei servizi. Capacità di contribuire al miglioramento dell'immagine dell'Ente attraverso comportamenti adeguati.

4. Flessibilità operativa.

5. Qualità del contributo individuale assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza. Capacità di interazione della propria attività con quella del rimanente personale.

6. Capacità di adattamento operativo: disponibilità al cambiamento e all'adattamento

CAT. D**Massimo punti 60**

1. Livello di autonomia operativa e capacità propositiva. Capacità di essere autonomi organizzando il lavoro proprio e di eventuali collaboratori, in sintonia con gli indirizzi ricevuti ed i tempi concordati. Grado di autonomia nell'approfondimento tempestivo delle normative in relazione ai compiti da svolgere

2. Capacità di gestire i rapporti con colleghi e con i propri superiori in termini collaborativi e di disponibilità. Rispetto delle indicazioni gestionali.

3. Qualità del contributo individuale assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza. Capacità di interazione della propria attività con quella del rimanente personale.

4. Capacità di adattamento a modifiche organizzative ed a processi di flessibilità e mobilità. Disponibilità a partecipare ad importanti processi lavorativi, non di routine.

5. Preparazione professionale in relazione ai compiti da svolgere. Conoscenze ed abilità dimostrate nelle attività di propria competenza. Continuità nell'impegno, affidabilità e senso di responsabilità dimostrati. Lavoro effettuato con puntualità, rapidità e precisione.

6. Disponibilità all'assunzione di responsabilità dirette in funzione delle esigenze

| CAT. A | CAT. B | CAT. C | CAT. D |
|--|--|--|---------------------|
| cambiamento e all'adattamento agli orari e presenza in funzione delle necessità organizzative. | cambiamento e all'adattamento agli orari e presenza in funzione delle necessità organizzative. | agli orari e presenza in funzione delle necessità organizzative. | dell'organizzazione |
| 7. Capacità di svolgere i compiti assegnati in maniera curata e con continuo impegno. Puntualità, rapidità e precisione. | 7. Capacità di svolgere i compiti assegnati in maniera curata e con continuo impegno. Puntualità, rapidità e precisione. | 7. Capacità di svolgere i compiti assegnati in maniera curata e con continuo impegno. Puntualità, rapidità e precisione. | |

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

L'art. 7 del CCI sancisce i criteri generali, come previsto dall'art. 16 del CCNL 21/05/2018, per le progressioni economiche, esplicitando che esse vengono riconosciute:

- secondo principi di selettività;
- nei limiti delle risorse contrattate per l'anno di riferimento.

I criteri specifici e le procedure per l'ammissione alle progressioni saranno definiti con successivi appositi atti da adottarsi prima dell'attivazione di nuove progressioni;

La valutazione deve essere fatta sul triennio precedente e la data di decorrenza non può essere antecedente il primo di gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.

Tali criteri generali trovano applicazione concreta attraverso il sistema di valutazione ai fini delle progressioni orizzontali adottato con deliberazione di G.C. n° 13 del 27/01/2016.

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

Con proprio atto n. 124/13.09.2018, la Giunta ha, tra l'altro, impartito alla Delegazione Trattante di parte datoriale indirizzo in merito all'avvio delle trattative finalizzate alla stipula del Contratto Integrativo Aziendale per l'anno 2019. Le indicazioni ricevute dall'Amministrazione Comunale sono state pienamente rispettate, soprattutto in tema di indennità, contemperando le possibilità concesse dal nuovo CCNL con l'esigenza di destinare alla premialità riferita alla performance collettiva ed individuale una somma comunque congrua.

La correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, segnatamente PEG/Piano della Performance, si realizza nella conferma di criteri generali di valutazione dei dipendenti connessi alla valutazione della performance individuale ed organizzativa.

F) altre informazioni eventualmente ritenute utili

La relazione si compone solamente della parte illustrativa, nella quale si è data comunque evidenza di interventi strutturali di razionalizzazione della spesa per determinati istituti.

Nel 2019 si procederà alla costituzione delle risorse decentrate per l'annualità di riferimento, procedendo alla contrattazione decentrata per la parte economica.

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA – DEMOGRAFICA
F.to Dott.ssa Daniela Oleggini

Castelletto Sopra Ticino, 01.04.2019