

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'IPOTESI DI CCDI DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

**Modulo 1** Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi dei contenuti dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo.

Data di sottoscrizione	Ipotesi di contratto: 12 luglio 2019
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019 – Anno 2021
Composizione della delegazione trattante	<p><b>Parte Pubblica</b> (ruoli/qualifiche ricoperte):</p> <p>Atto di Giunta comunale n. 2 del 26.7.2018</p> <p>Presidente: <u>Dott. Francesco Saverio Vista</u> Dirigente della Direzione Personale - Organizzazione</p> <p>Componenti: Dirigente della Direzione Affari Generali; Dirigente della Direzione Affari Istituzionali</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b></p> <p>FP CGIL CISL FP UIL FPL CSA Regioni Autonomie Locali</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi contrattuale:</b></p> <p>CISL FP UIL FPL</p> <p><b>Componenti del direttivo RSU firmatari dell'ipotesi contrattuale:</b></p> <p>Vice Coordinatore – Dott.ssa Daniela Argenti</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente

Materie trattate nell'ipotesi di contratto integrativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oggetto, obiettivi, ambito di applicazione e durata del contratto;</li> <li>- Sistema delle relazioni sindacali;</li> <li>- Formazione;</li> <li>- Welfare integrativo;</li> <li>- Progressioni orizzontali;</li> <li>- Incentivazione collegata alla performance e differenziazione del premio individuale;</li> <li>- Disciplina dei compensi per: Indennità condizioni di lavoro; Indennità specifiche responsabilità per il personale di categoria B, C e D (non titolare di posizione organizzativa) e particolari responsabilità sempre per il personale di categoria B, C e D (art. 17, co 2, lett. f) e lett. i) del CCNL 1.4.99);</li> <li>- Personale Polizia Locale: Proventi violazioni del CDS; Indennità di servizio esterno, indennità di funzione e indennità area vigilanza;</li> <li>- Area delle Posizioni Organizzative - rinvio;</li> <li>- Progressioni verticali - rinvio;</li> <li>- Sistema di valutazione - rinvio;</li> <li>- Tutela aggressioni;</li> <li>- Reinternalizzazione dei servizi;</li> <li>- Recupero evasione - rinvio;</li> <li>- Norma di armonizzazione e norma finale.</li> </ul>
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge relativi all'erogazione della retribuzione del salario accessorio	<p><u>E' stato adottato il Piano dettagliato degli obiettivi - triennio 2017/2019 - con D.G.C. n. 353 del 6.12.2017 e n. 124 del 17.5.2017, nonché il P.D.O. - anno 2018 - con D.G.C. n. 182 del 3.12.2018.</u></p> <p><u>E' stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità, previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, con Deliberazione di Giunta comunale n. 48 del 20.2.2019.</u></p> <p><u>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009, sul sito istituzionale del Comune di Terni.</u></p> <p><u>Nucleo di Valutazione:</u> Così come previsto dal Regolamento degli Uffici e dei Servizi (Deliberazione di Giunta comunale n. 252/15.6.2010), il Nucleo di Valutazione è stato costituito con Deliberazione di Giunta comunale n. 92 del 10.4.2013 e Deliberazione di Giunta comunale n. 148 del 29.5.2013.</p>
Eventuali osservazioni	

**Modulo 2:** Illustrazione dell'articolato dell'ipotesi del CCDI 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 erogazione delle risorse premiali.

*Sezione I – Illustrazione di quanto disposto nell'ipotesi di contratto decentrato integrativo.*

Articoli 1, 2 e 3: Disciplinano l'oggetto, gli obiettivi, l'ambito di applicazione, la durata e l'eventuale revisione del contratto.

Articolo 4: Riepiloga, al solo fine di rendere più agevole la consultazione, gli istituti del nuovo sistema delle relazioni sindacali previsti dal CCNL del 21.5.2018.

Articolo 5: Contiene la regolamentazione degli incontri sindacali, allo scopo di razionalizzare le attività negoziali.  
organizzazioni sindacali.

Articolo 7: Riconosce e regola il diritto di accesso agli atti da parte delle organizzazioni sindacali per quanto attiene la documentazione connessa alla gestione del personale e dei servizi.

Articolo 8: Si disciplina l'esercizio dell'informazione ai fini del mantenimento di corrette relazioni sindacali; si sottolinea che la stessa ha valenza generale anche per atti di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione e la gestione di uffici e servizi.

Articolo 9: Prevede l'istituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione come da CCNL.

Articolo 10: Sono descritte le disposizioni contenute nei vari CCNL circa la rappresentatività sindacale e la composizione delle delegazioni trattanti; si contempla la possibile presenza di esponenti politici alle riunioni di contrattazione in qualità di uditori interessati.

Articolo 11: Si prevede la realizzazione di incontri tra l'organo politico dell'Ente ed i soli soggetti sindacali riconosciuti dal CCNL, su temi di carattere generale, non aventi valenza negoziale.

Articolo 12: Si ribadiscono i soggetti titolari della contrattazione integrativa individuati dal CCNL.

Articolo 13: Si descrivono le modalità di intervento in caso di controversie sull'interpretazione del presente contratto.

Articolo 14: Vengono descritti i diritti e le prerogative dei soggetti sindacali nei luoghi di lavoro.

Articolo 15: Sancisce l'impegno dell'ente a garantire alle organizzazioni sindacali locali e strumenti informatici, regolamentandone altresì l'uso.

Articolo 16: Si ripropone la disciplina del diritto di assemblea già declinata nel CCNL.

Articolo 17: L'Amministrazione sospende gli atti emanati in violazione delle norme su contrattazione, confronto e informazione preventiva.

Articolo 18: Possono essere indetti dalle RSU e dalle OO.SS., referendum su materie riguardanti le attività sindacali, come previsto dal CCNL.

Articolo 19: Per l'approfondimento di problematiche può prevedersi la costituzione di osservatori a composizione mista paritetica, senza oneri aggiuntivi per l'A.C., con funzioni non negoziali.

Articolo 20: Si ribadiscono i principi fondamentali riguardanti la formazione del personale dipendente ai fini dello sviluppo e della professionalità degli stessi, per una migliore qualità dei servizi pubblici erogati. Entro il mese di febbraio di ogni anno l'A.C. presenta, alle OO.SS. e alle RSU, il piano annuale della formazione.

Articolo 21: Per il Welfare integrativo, l'A.C. si impegna a destinare, per gli anni 2020 e 2021, risorse adeguate e, entro il mese di ottobre 2019, a presentare, in sinergia con le OO.SS., un piano di implementazione dell'istituto.

Articolo 22: L'A.C. si impegna a realizzare, entro il mese di settembre 2019, un piano per le progressioni economiche orizzontali, che riguardi tutte le categorie e le posizioni economiche del personale, nella misura del 70% degli aventi diritto. Nello stesso articolo vengono anche declinati i criteri per la loro effettuazione, concordando di valutarne la eventuale revisione, sempre entro il 30 settembre 2019. Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di attribuzione e verranno soggette ad abbattimenti in presenza di provvedimenti disciplinari.

Articolo 23: Vengono definite le modalità con le quali si ripartiscono le risorse destinate alla incentivazione della performance. Vengono, altresì, definiti i criteri di riparto del fondo legati alla valutazione dell'apporto individuale per il raggiungimento degli obiettivi fissati, attraverso la compilazione, da parte dei dirigenti, di apposite schede di valutazione individuale, così come previsto nel vigente Manuale operativo del sistema di valutazione della performance del personale. Le parti si riservano di verificare la legittimità di erogare, dopo la metà dell'anno, una quota di produttività non superiore al 30 % di quanto erogato nell'anno precedente, previa preliminare verifica intermedia della performance.

Articolo 24: Come previsto dal CCNL, si stabilisce di attribuire, ad una quota dell'1 % del personale interessato dai processi di valutazione, una maggiorazione del premio individuale di cui al precedente articolo con criteri da definirsi non oltre il 30 settembre 2019. A tal fine viene destinata, per il 2019, la somma di € 5.000.

Articolo 25: In tale articolo vengono stabiliti gli importi dell'indennità condizioni di lavoro, la quale riassume in sé situazioni lavorative che comportano rischio, disagio e maneggio valori, declinando anche i profili giuridici dei dipendenti aventi diritto.

Articolo 26: Indica le fattispecie tipiche per l'attribuzione dell'indennità Specifiche responsabilità, per i dipendenti di categoria B, C e D (senza P.O.), il relativo compenso annuo lordo, precisandone le modalità di affidamento, la revocabilità e la proporzionalità all'effettivo esercizio di tali funzioni. L'ammontare complessivo di quanto erogabile per tale indennità non potrà essere superiore a quanto già erogato nell'anno 2018.

## PERSONALE POLIZIA LOCALE

Articolo 27: Si rimanda integralmente al vigente “Regolamento istitutivo del fondo di assistenza, previdenza ed incentivazione per i servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana ed a quella stradale per il personale della Polizia Municipale”, per la determinazione dei criteri di ripartizione della quota dei proventi derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal CDS, ai sensi dell’art. 208 del D.lgs. 285/1992. Stante la sospensione del pagamento degli incentivi di cui trattasi, a causa dello stato di dissesto dell’Ente, le parti confermano la non rinunciabilità dell’utilizzazione degli incentivi sopradescritti, anche per gli anni futuri, nel rispetto della normativa contrattuale e delle leggi di bilancio degli Enti Locali. Si concorda, altresì, di procedere ad una modifica temporanea del regolamento sopracitato, riconoscendo un premio previdenziale annuo pro-capite di € 1.800,00.

Articolo 28: Vengono definiti i criteri di erogazione dei relativi importi dell’indennità di servizio esterno riconosciuta al personale del Corpo di P.M., inquadrato nelle categorie C e D dal nuovo CCNL. Vengono fissati anche i limiti massimi annui destinati al pagamento di tale indennità. Al suo finanziamento contribuisce in forma aggiuntiva, una quota parte delle somme di cui all’art. 208 del CDS.

Articolo 29: Anche al personale del Corpo di P.M., di categoria C e D, non titolare di P.O., è attribuita un’indennità c.d. “di Funzione”, per la cui corresponsione si ricalcano i contenuti contemplati nel precedente art. 26, con riferimento al restante personale dell’Ente. Detto emolumento viene espressamente riconosciuto, sebbene per un importo di € 500,00 annue, anche al personale di categoria C, assegnato in via continuativa alla “Centrale operativa” del Comando.

Articolo 30: Si ripropone l’indennità Area vigilanza ex art. 37 CCNL 6.7.1995, precisandone la cumulabilità con le indennità di cui ai precedenti art. 28 e 29.

## AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

L’istituto sarà oggetto di accordo tra le parti che adegui il regolamento vigente.

Articolo 31: Per quanto riguarda le progressioni verticali, le parti, entro il 30 settembre 2019, provvedono ad individuarne le modalità di realizzazione ed a definire un piano per la loro attuazione.

Articolo 32: Le parti provvedono a ridefinire, entro l’anno, il sistema di valutazione finalizzato al miglioramento delle prestazioni, dello sviluppo professionale delle risorse umane dell’Ente ed anche delle progressioni economiche orizzontali.

Articolo 33: Con tale articolo le parti si pongono l’obiettivo di prevenire e contrastare il fenomeno delle aggressioni fisiche e/o verbali ai danni dei dipendenti dell’Ente.

Articolo 34: Le parti si impegnano alla verifica della possibilità di reinternalizzare alcuni servizi tenendo conto dei criteri di economicità e qualità dei servizi stessi, quali, in via prioritaria, la notifica delle sanzioni amministrative del CDS.

Articolo 35: entro il mese di ottobre 2019, le parti procederanno alla definizione di un regolamento attuativo per la erogazione di incentivi al personale addetto all'accertamento ed al recupero dei tributi erariali.

Articolo 36: L'intento dell'articolo è quello di perseguire il benessere lavorativo nell'Ente e l'efficienza nei servizi. A tal fine si ritiene necessario il coinvolgimento dei lavoratori ed il rafforzamento degli aspetti motivazionali e del senso di appartenenza. Tutto anche attraverso l'armonizzazione degli istituti contrattuali.

Articolo 37: Sono disapplicate le disposizioni derivanti da atti amministrativi in contrasto con quanto contenuto nel presente CCDI.

*Sezione II – quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse.*

Sulla base dei criteri stabiliti nel contratto, le risorse verranno utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo in €
Produttività	800.183,77
Progressioni economiche orizzontali	1.431.356,23
Indennità condizioni lavoro	25.500,00
Indennità personale polizia locale	65.000,00
Indennità di turno e reperibilità	350.129,00
Indennità per specifiche responsabilità	206.000,00
Indennità personale educativo	43.266,00
Indennità di comparto	330.923,00
Indennità personale ex VIII qualifica	10.329,00
TOTALE	3.262.687,00

Si precisa che gli importi devono intendersi presunti sulla scorta dei valori liquidati, proiettati per 12 mesi in applicazione dal nuovo CCDI, nonché tenendo conto della riduzione del fondo per il salario accessorio, come ex lege previsto.

*Sezione III – Effetti abrogativi impliciti.*

L'ipotesi contrattuale determina una abrogazione implicita delle norme del precedente CCDI non esplicitamente richiamate e mantenute valide ed efficaci nel presente accordo.

*Sezione IV – Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.*

In accordo con le linee di indirizzo dettate dal regolamento del Nucleo di Valutazione, costituito con Deliberazione di Giunta comunale n. 92 del 10.4.2013 e Deliberazione di Giunta comunale n. 148 del 29.5.2013, nonché con i principi contenuti nel Manuale di valutazione vigente nell'Ente, si sottolinea, in ogni caso, la coerenza della presente ipotesi di accordo contrattuale con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, stabilite dal Titolo III del D.lgs. 150/2009, dalle norme del CCNL e dalla giurisprudenza contabile.

*Sezione V – Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.*

L'A.C. si impegna a realizzare, entro il mese di settembre 2019, un piano per le progressioni economiche orizzontali, che riguardi tutte le categorie e le posizioni economiche del personale, nella misura del 70% degli aventi diritto. Nello stesso articolo vengono anche declinati i criteri per la loro effettuazione, concordando di valutarne la eventuale revisione, sempre entro il 30 settembre 2019. In ogni caso, i criteri espressi nel presente contratto risultano coerenti con il principio di selettività, presupposto per una corretta applicazione delle progressioni economiche orizzontali.

*Sezione VI – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.*

Dalla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo ci si attende il raggiungimento degli obiettivi di gruppo ed individuali, volto alla migliore realizzazione delle attività proprie delle varie direzioni, con particolare attenzione alla predisposizione di uno standard di qualità dei servizi, rispetto al quale, a regime, valutare poi la performance organizzativa, sempre nel rispetto delle effettive capacità/professionalità dei dipendenti comunali e comunque nello spirito di economicità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

In questo senso, si sottolinea che lo stanziamento delle risorse finora destinate è coerente con le specifiche normative in materia vigenti e con i conseguenti atti programmatici assunti dall'Ente.

IL DIRIGENTE

Comune di Terni - ACTRA01

**GEN 0109933** del 23/07/2019 - Uscita

**Firmatari: Vista Francesco Saverio (33766995662374385801621746673315629787)**

*Impronta informatica: f3619a65f434238a3e3d4df7368f47561cd5450da7494f5723d2c46d12732750*

*Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di originale firmato digitalmente*

(Dott. Francesco Saverio Vista)