



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE – SOTTOSCRITTO IN DATA 17/12/2019 (articolo 40, comma 3-sexties, D. Lgs. n. 165 del 2001 e circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012)**

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexties, D.Lgs. n. 165 del 2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La relazione illustrativa è composta da due distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda I.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 all'erogazione delle risorse premiali; eventuali altre informazioni utili (Scheda I.2);

**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>	Ipotesi C.C.I. 19/11/2019 Contratto 17/12/2019
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	01/01/2019 – 31/12/2020 (integrazione CCI 20/12/2018) 01/01/2019 – 31/12/2019 (destinazioni risorse decentrate 2019)
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente - Segretario Generale Componente – Dirigente con funzione di Vicesegretario Generale Componente – Dirigente Settore Servizi Finanziari, Tributi e Demanio Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): C.G.I.L. F.P. – C.I.S.L. F.P. – U.I.L. F.P.L. – C.S.A. Regioni e Autonomie Locali – C.I.S.A.L. – R.S.U. Organizzazioni sindacali firmatarie Pre-intesa (elenco sigle): R.S.U. Organizzazioni sindacali firmatarie Contratto (elenco sigle): R.S.U. - C.I.S.L. F.P. – U.I.L. F.P.L.
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) destinazione somme al finanziamento di nuove PEO b) destinazione risorse decentrate 2019 c) integrazione disposizioni CCI 20/12/2018 in materia di indennità servizio esterno e reperibilità

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>È stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti in data 02/12/2019</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli <i>(da compilare in caso di rilievi)</i></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>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Con l'approvazione del PEG (cfr D.G.C. n. 1/2019) vengono assolti gli obblighi in tema di "Piano delle Performance" previsti dal D.Lgs 150/2009 secondo le disposizioni fornite dalla CIVIT.</p>
		<p>È stato adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza previsto dalla Legge n. 190/2012 come modificata dal D.Lgs. n. 97/2016</p> <p>Si, il Piano è stato adottato con D.G.C. n. 16 del 30/01/2019.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Si, per quanto di competenza</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Come previsto dal Regolamento sul ciclo della Performance nel Comune di Mantova, approvato con D.G.C. n. 32/2018, il Piano della Performance è costituito dal DUP triennale, integrato dal Piano Esecutivo di Gestione annuale. La relazione alla performance, redatta sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi, è validata annualmente dal Nucleo di Valutazione e approvata dalla Giunta Comunale</p>
<b>Eventuali osservazioni nessuna</b>		

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa. La relazione è volta ad illustrare l'articolato del contratto con indicazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali ed eventuali altre informazioni ritenute utili.

#### **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, in modo da 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.**

Esame in dettaglio di quanto contrattato.

Le parti, con il contratto integrativo in esame, hanno stabilito di:

A) destinare la somma di € 80.000 al finanziamento di nuove progressioni economiche del personale dipendente con decorrenza 01/01/2019;

B) modificare e integrare le disposizioni contenute nel CCI 20/12/2018 nel seguente modo:

#### **Art. 18 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)**

1.L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2018, spetta esclusivamente al personale:

- a) assegnato al Settore Polizia Locale e
- b) adibito in via continuativa a servizi esterni di vigilanza.

Tale indennità viene corrisposta al personale rispondente a entrambi i requisiti solo in rapporto alle giornate di effettivo svolgimento di servizi esterni di vigilanza, e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dei servizi in questione.

2.L'importo su base giornaliera dell'indennità da riconoscere al dipendente adibito a servizio esterno di vigilanza in via continuativa è fissato in 2,00 euro.

3.L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno di cui al comma 5 dell'art. 23 del CCNL 21/05/2018, con le indennità di cui al comma 1, lettera b) dell'art. 37 del CCNL 06/07/1995, con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile.

Non è invece cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018.

4.La corresponsione dell'indennità di servizio esterno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello in cui il dipendente ha svolto servizio esterno di vigilanza in via continuativa.

Le parti hanno riformulato il contenuto dell'articolo che individua, come previsto dall'art. 7, comma 4 lett. e), le misure e i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di servizio esterno prevista dall'art. 56-quinquies del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018.

L'indennità in esame spetta esclusivamente al personale assegnato al Settore Polizia Locale e adibito in via continuativa a servizi esterni di vigilanza per le giornate di effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza.

L'importo su base giornaliera dell'indennità viene confermato in € 2,00.

#### **Art. 56-quinquies**

##### **Indennità di servizio esterno**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00

- Euro 10,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;

b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

### **Art. 10 bis Reperibilità Polizia Locale - incremento (art. 24, CCNL 2018)**

Il limite mensile dei turni di reperibilità è elevato a 10 solo per le figure degli Ufficiali (cat. D).

Le parti, come previsto dall'art. 7, comma 4, lett. k) del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018, definiscono, solo per il Settore Polizia Locale ed esclusivamente per le figure degli Ufficiali (cat. D), l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del medesimo CCNL a 10 turni di reperibilità mensili.

#### **Art. 7**

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurisettimanale;

#### **Art. 24**

Indennità reperibilità

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3... *omissis*...

C) approvare il prospetto relativo all'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2019 con conseguente previsione di utilizzo per l'anno 2020;

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

Le parti:

-danno atto che l'elevazione del limite mensile di reperibilità, di cui all'art. 10 bis, viene effettuata nelle more dell'attuazione di un incremento delle figure di Ufficiale (cat. D) nel settore Polizia Locale;

-concordano di procedere a una verifica circa l'applicazione del predetto art. 10 bis una volta attuato l'incremento di cui sopra, anche in relazione a eventuali variazioni dell'assetto organizzativo dei turni di reperibilità;

-concordano, altresì, che ai fini dell'applicazione del coefficiente di omogeneizzazione degli artt. 6 e 7 del CCI 20/12/2018, la mediana dei punteggi assegnati nei singoli settori viene calcolata aggregando i settori e/o Unità Organizzative con un numero limitato di dipendenti assegnati/in servizio a quelli affini per competenze.

*b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del fondo da parte dell'ipotesi di contrattazione integrativa.*

Le risorse del fondo sono impiegate con le seguenti destinazioni:

PROGRESSIONI ORIZZONTALI e ASSEGNI AD PERSONAM – riconosciute negli anni precedenti e art. 16 del CCNL 21/05/2018

INDENNITA' DI COMPARTO art 33 del CCNL 22/01/2004

IND. COORDINAMENTO EX VIII q.f. personale non titolare di posizione organizzativa – art. 37, comma 4 del CCNL 06/07/1995

INDENNITA' MAESTRE ED EDUCATRICI art. 37 del CCNL 06/07/1995 - art. 31 c.7 CCNL 14/09/2000

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO art. 70-bis del CCNL 21/05/2018

INDENNITA' DI TURNO - art. 23 del CCNL 21/05/2018

INDENNITA' DI REPERIBILITA' - art.24 del CCNL 21/05/2018  
 INDENNITA' DI FUNZIONE art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018  
 INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO – art. 56-quater del CCNL 21/05/2018  
 INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' - art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018  
 Servizi estivi (CRED) - art. 32 del CCNL 14/09/2000  
 TRATTAMENTI ECONOMICI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE – art. 68 comma 2 lett. g) del CCNL 21/05/2018  
 (ad esempio incentivi funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. n. 50/2016, compensi recupero evasione ICI, compensi professionali avvocati per liquidazione sentenze favorevoli all'Ente, compensi ISTAT)  
 Progetti speciali  
 Premi correlati alla performance organizzativa e individuale  
 Premialità derivanti dalla destinazione di una quota delle economie da Piani di Razionalizzazione della spesa – art. 16 comma 5 del D.L. n. 98/2011

Si riporta, di seguito, il riepilogo della destinazione delle risorse della contrattazione integrativa con riferimento all'anno 2019:

<b>Destinazioni non contrattate specificamente dal CI di rif.to</b>		<b>2019</b>
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO		212.202
PROGRESSIONI ORIZZONTALI		781.120
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ		202.966
INDENNITÀ TURNO, COND. LAVORO ECC.		196.947
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA		
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE		467.355
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI		
<b>Totale Destinazioni non contrattate dal CI di rif.to</b>		<b>1.860.590</b>
<b>Destinazioni contrattate specificamente dal CI di rif.to</b>		<b>2019</b>
PROGRESSIONI ORIZZONTALI - CONTR		80.000
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ - CONTR		
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO ECC. - CONTR		
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA - CONTR		170.129
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE - CONTR		
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI - CONTR		
<b>Totale Destinazioni contrattate dal CI di rif.to</b>		<b>250.129</b>
<b>Totale complessivo Destinazioni anno 2019</b>		<b>2.110.719</b>

Nel dettaglio non sono indicati i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71 comma 1, del Decreto Legge n. 112 del 25 giugno 2008 convertito nella Legge n. 133 del 06/08/2008, che concorreranno, così come disposto dalla medesima norma legislativa, al miglioramento dei saldi di bilancio.

#### c) Effetti abrogativi impliciti

Il presente CCI, per tutto quanto in esso disciplinato, implicitamente abroga i medesimi istituti previsti dai Contratti Collettivi Decentrati Integrativi precedenti.

d) *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'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsioni di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)*

I contenuti del CCI rispondono al principio di premialità selettiva richiesto dalla Legge n. 150/2009.

Le progressioni economiche orizzontali previste nel CCI in esame potranno interessare, in considerazione del budget limitato e dell'ampliamento della platea dei possibili beneficiari per effetto dell'introduzione con il CCNL 21/05/2018 di nuove posizioni economiche (D7-C6-B8), solo una percentuale minima di dipendenti. A tutti i dipendenti in servizio si applica il sistema di valutazione della performance individuale vigente nell'Ente.

e) *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 e illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo*

Con questo contratto è confermata:

- la previsione del riconoscimento dei compensi incentivanti la produttività in base all'esito della valutazione delle prestazioni individuali effettuata dai dirigenti con le apposite schede di valutazione previste dal sistema di valutazione della performance del personale dipendente adottato dall'Ente.

- la disciplina relativa al riconoscimento della maggiorazione del premio individuale con la destinazione, a tale scopo, del 30% delle risorse per la performance individuale alla quota del 30% del personale dipendente utilmente collocato nelle specifiche graduatorie.

Dopo il blocco sancito dall'art. 9 comma 21 del D.L. n. 78/2010 è di nuovo prevista la possibilità per le amministrazioni pubbliche di attivare i percorsi per le progressioni economiche infracategoriali. I risultati attesi rispondono all'esigenze di utilizzare tale istituto come strumento di premialità per la valorizzazione e il riconoscimento del merito del personale dipendente.

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

Nessuna.

Mantova, 19 dicembre 2019



LA DIRIGENTE  
Dott.ssa Annamaria Sposito