



DIREZIONE SERVIZI DI STAFF Sezione Risorse Umane

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2021 RELAZIONE ILLUSTRATIVA (art. 40-bis – comma 3-sexies D. Lgs. 165/2001)

La presente relazione viene redatta ai sensi dell'art. 40-bis, comma 3-sexies, del D. Lgs. 165/2001, così come modificato dal D. Lgs. n. 150/2009, nonché del comma 4 del medesimo articolo 40-bis. Il presente schema è stato redatto inoltre in conformità a quanto stabilito dalla Ragioneria Generale dello Stato con Circolare n° 25 del 19/07/2012.

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Pre-intesa accordo decentrato integrativo parte economica sottoscritta il 22 luglio 2021	
Periodo temporale di vigenza	Parte economica: dal 1/1/2021 al 31/12/2021	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <ul style="list-style-type: none">• Fabrizio Giovanni Domenico Zordan – Dirigente – Presidente• Lorenzo Giona – Dirigente - Componente• Annapaola De Lotto – Dirigente - Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): F.P. C.G.I.L. - C.I.S.L. F.P. - U.I.L. F.P.L. - Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): F.P. C.G.I.L. – UIL FPL - CISL FP RSU	
Soggetti destinatari	Personale non dirigenziale con rapporto a tempo determinato e indeterminato in servizio presso il Comune di Segrate	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo delle risorse destinate alla erogazione del trattamento economico accessorio del personale; criteri per la attribuzione delle progressioni economiche nella categoria	
ale e degli atti propede utici e	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (Collegio dei revisori dei conti) sia in ordine alla Relazione Tecnico-finanziaria che alla presente Relazione Illustrativa.

	Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 per il triennio 2021/2023, in conformità alle linee guida, é stato approvato con deliberazione G.C. n. 65 del 20/05/2021 comprensivo dell'aggiornamento del piano delle azioni positive (PAP 2019/2021).</p> <p>Il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2021/2022/2023 e il collegato Programma per la Trasparenza e Integrità sono stati approvati con deliberazione G.C. n. 28 del 11/03/2021.</p> <p>L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009 è stato assolto. I dati sono disponibili in modo permanente sul sito web dell'ente.</p> <p>La relazione sulla performance di cui all'art. 10 del Dlgs. n. 150/2009 è in corso di approvazione da parte della giunta comunale.</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, 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.

Il contratto integrativo dispone:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 del CCNL 21.5.2018 – anno 2021;
- b) i criteri di definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno della categoria (art. 7, comma 4, lettera c) del CCNL 21.5.2018;

La disciplina dei criteri di utilizzo delle risorse decentrate per il personale non dirigente del Comune di Segrate, in applicazione del disposto dell'art. 7, del CCNL 21.05.2018, per l'anno 2021, sono stabilite nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) triennio 2019/2021 sottoscritto il 13/05/2019.

Nel CCDI 2019/2021 del Comune di Segrate vengono stabiliti i seguenti criteri:

1. L'esigenza per la revisione dei criteri per il riconoscimento delle progressioni orizzontali di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018 e definiti nell'ipotesi di accordo sottoscritto mediante pre-intesa in data 22 luglio 2021;

2. I criteri per il riconoscimento della incentivazione alla Performance individuale e organizzativa (art. 68.2, lett. a) e b) del CCCNL 21.05.2018) come da Delibera di Giunta Comunale n. 53/2018 “Approvazione del Sistema di misurazione e valutazione delle performance”;
3. I criteri per il riconoscimento dell’indennità per condizioni di lavoro (art. 70 bis del CCCNL 21.05.2018);
4. I criteri per il riconoscimento dell’indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies CCCNL 21.05.2018);
5. I criteri per il riconoscimento dell’indennità di turno (art. 23 CCNL 21.05.2018);
6. I criteri per il riconoscimento dell’indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21.05.2018);
7. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative come da Delibera di Giunta Comunale n. 53/2018 “Approvazione del Sistema di misurazione e valutazione delle performance”;
8. La disciplina per il riconoscimento del buono pasto;
9. La disciplina dell’orario multi periodale;
10. L’impegno a dare attuazione alla disciplina del *welfare* integrativo;
11. La disciplina dello *smart working*;
12. Le misure per la sicurezza ne luoghi di lavoro;
13. Le garanzie per il funzionamento dei servizi essenziali nel caso di sciopero.

L’art. 6, comma 1 del CCDI 2019/2021 del Comune di Segrate, stabilisce che la negoziazione dei criteri di riparto delle risorse del Fondo tra le diverse modalità di utilizzo di cui all’art. 8 comma 1 del CCNL 21.05.2018, avvenga a cadenza annuale.

Il fondo delle risorse destinate per la contrattazione decentrata per l’anno 2021, così come contemplato dall’art. 7 del CCNL 21/05/2018, definisce la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all’art. 67 del CCNL 21/05/2018 tra le diverse modalità di utilizzo di cui all’art. 68 del medesimo CCNL per l’anno 2021.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione.

Le risorse sottoposte a certificazione di cui all’art. 67 del CCNL 21.05.2018 sono quantificate per **l’anno 2021 in € 563.598,60=**, così suddivise:

- Quota stabile (art. 67, commi 1 e 2) **€ 441.977,66**
- Quota variabile (art. 67, commi 3, 4, 5) **€ 121.620,94**

L’utilizzo è così di seguito riportato:

DESCRIZIONE	IMPORTO
Progressioni orizzontali storiche art. 16 CCNL 21.05.2018	€ 139.500,00
Indennità di comparto carico fondo art. 33 CCNL 22/01/2004	€ 64.200,00
Ex indennità di direzione e staff VII q.f. art. 17, comma 3, CCNL 01/04/1999	€ 650,00
Performance Individuale art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018	€ 91.798,60
Performance Organizzativa art. 68 c. 2 lett. b)	€ 91.798,60

CCNL 21.05.2018	-
Indennità condizioni di lavoro art. 70 bis CCNL 21.05.2018	€ 13.000,00
Indennità di turno (art. 23 CCNL 21.05.2018), Indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21.05.2018), Maggiorazione per servizio prestato nel giorno di riposo settimanale (art. 24, c. 1 CCNL 14.09.2000)	€ 70.000,00
Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.2018	€ 36.000,00
Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL 21.05.2018	€ 8.000,00
Indennità di servizio esterno ai sensi dell'art. 56 – quinquies del CCNL 21.05.2018	€ 9.000,00
Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018	€ 65.400,00
Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000	€ 1.000,00
Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001 (servizi resi a terzi)	€ 4.000,00
Nuove progressioni orizzontali art. 16 del CCNL 21.05.2018	€ 61.050,00
TOTALE GENERALE	€563.598,60

C) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa.

Il contratto decentrato non produce effetti abrogativi impliciti.

D) 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.

Tale coerenza è garantita dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione delle performance (SMIVAP) applicato nell'Ente con Delibera di Giunta Comunale n. 56 del 12.04.2018.

E) 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’articolo 23 Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio);

Le nuove progressioni orizzontali previste dal contratto decentrato sono realizzate nel rigoroso rispetto del principio di selettività, sulla base della graduatoria di merito delle valutazioni riferite al triennio 2018/2020, secondo i criteri generali indicati dal punto 5 del contratto medesimo.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano delle Performance), adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Il risultato atteso è l’incremento della produttività generale del lavoro mediante la valorizzazione dell’istituto meritocratico delle progressioni economiche all’interno della categoria. Il raccordo funzionale con il piano delle performance è assicurato dall’applicazione del sistema di valutazione in vigore nell’Ente quale strumento selettivo di attribuzione delle progressioni.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nel verbale di pre-intesa siglato in data 22 luglio 2021 le parti si sono impegnate a destinare, oltre alla somma di € 61.050,00 per l’anno 2021, l’ulteriore somma di € 40.000,00 da destinare alle progressioni economiche orizzontali all’interno della categoria per l’anno 2022.

Segrate, 8 settembre 2021

Il Dirigente

Fabrizio Giovanni Domenico Zordan

(firma digitale - art. 24 del D. Lgs. n. 82/2005)