



# CITTÀ DI CASALE MONFERRATO

SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE/ CONTROLLO DI GESTIONE  
SERVIZIO PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE – TRIENNIO 2019 - 2021**  
**SOTTOSCRITTO IN DATA 20/12/2018 – RELAZIONE ILLUSTRATIVA** (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 di due distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda 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 all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili (Scheda 1.2);

## **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>	<b>Preintesa 04 dicembre 2018</b> <b>Contratto 20 dicembre 2018</b> <b>(autorizzazione con deliberazione della Giunta comunale n. 425 del 19/12/2018)</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Triennale – 01/01/2019 31/12/2021 – Validità dal 01/01/2019
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b> Presidente: Dott.ssa Marchetti Sara – Dirigente Settore Economico Finanziario e Gestione delle Risorse Umane / Controllo di Gestione Componenti: Dott. Palmieri Sante – Segretario Generale Ing. Martinotti Roberto – Dirigente Settore Pianificazione Urbana e Territoriale  <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b> FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA CISAL  Firmatarie preintesa: FP-CGIL, CISL-FP , RSU Firmatarie contratto: CISL-FP , CSA CISAL, RSU
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Materie demandate alla contrattazione decentrata nei limiti fissati dal D.lgs. 165/2001, con esclusione di quelle legate all'utilizzo annuale delle risorse decentrate.
<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?: In data 14/12/2018
<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: ====

<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009</i> L'ente, ai sensi dell'art. 16, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 non è tenuto ad adottare il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009. Ha in ogni caso adeguato il sistema di valutazione ai principi generali del Capo I del citato Decreto Legislativo. Ha inoltre approvato il Regolamento sul sistema di misurazione, valutazione della performance organizzativa individuale dell'ente.
	<i>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</i> Si
	<i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?</i> Si per quanto di competenza.
	<i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</i> Si
<b>Eventuali osservazioni:</b>	

**Modulo 2 - Scheda 1.2 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 dell'ipotesi di contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione nella specifica materia trattata.

Il Contratto Collettivo integrativo è stato stipulato a seguito della sottoscrizione del C.C.N.L. 21/05/2018 – Comparto Funzioni Locali.

*Esame in dettaglio degli articoli:*

- Artt. 1 - 4: campo di applicazione e durata (triennale del CCI) e sono stati stipulati per dare certezza sui limiti applicativi dell'articolato del contratto;
- Artt. 5 - 6: quantificazione delle risorse, ribadendo il carattere di annualità del fondo e la sua natura di atto di competenza dirigenziale oggetto di informazione alle OO.SS e gli strumenti di premialità;
- Art. 7: criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie;
- Art. 8: criteri generali per le Progressioni economiche orizzontali meglio indicati nell'allegato A) al CCI;
- Artt. 9 – 12: disciplina delle modalità di attribuzione delle varie indennità previste dai CCNL.
- Art. 13: compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.
- Art. 14: disciplina della performance e del premio individuale.
- Artt. 15 – 18: istituti relativi alla Polizia Locale individuati nella apposita sezione dal CCNL 21/05/2018 .
- Art. 19: criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.
- Artt. 20 – 26: istituti correlati all'orario di lavoro .
- Art. 27 – 32: disposizioni particolari.
- Art. 33: Welfare integrativo rimandando la definizione delle misure di sostegno indicate all'art. 72 del C.C.N.L. 21/05/2018 ad idonea sessione contrattuale in attesa che venga individuata la modalità di finanziamento del welfare integrativo.
- Art. 26 – 27: regolamentazione del diritto di sciopero e i criteri e la modalità per l'articolazione dei contingenti minimi.
- Art. 34 – art. 39: disposizioni finali

La dichiarazione congiunta n. 1 impegna la delegazione trattante a convocare, dall'anno 2019, un tavolo tecnico al fine di valutare le condizioni di lavoro di tutti i profili professionali in attività presso il Comune di Casale Monferrato per quantificare in modo più analitico l'importo dell'indennità di condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 21/05/2018) secondo i criteri indicati al punto 3 dell'art. 10 del CCI 2019 - 2021 approvato.

La parte sindacale con la dichiarazione di parte ricorda che, a fronte di un preciso impegno da parte dell'Amministrazione Comunale nell'adottare il Regolamento di cui all'art. 15 del presente accordo, ad oggi non è ancora stato approvato alcun regolamento, come invece previsto dall'art. 22, comma 3 bis del D.L. 24 aprile 2017 n. 50, convertito in Legge 96/2017. La parte sindacale sottoscrive l'ipotesi con senso di responsabilità nonostante l'inadempienza sopra evidenziata, riservandosi la possibilità, a far data dal 7 gennaio 2019, di indire lo stato di agitazione qualora non venisse approvato il regolamento in argomento, previo confronto con la delegazione trattante di parte sindacale.

#### B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

#### C) effetti abrogativi impliciti

Il precedente CCDI triennio 2013 –2015 viene sostituito a far data dal 01/01/2019 dal CCI triennio 2019 –2021.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 12 del 24/01/2012 e modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 153 del 31/05/2016).

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

Le progressioni economiche distinte per settore, sono attribuite ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno del settore medesimo. Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione, viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 30% dei dipendenti dell'ente. Per ogni settore organizzativo non sarà possibile prevedere progressioni economiche in misura superiore al 50% dei dipendenti che ne hanno diritto, conteggiati complessivamente

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

Si evidenzia, in particolare, che coerentemente alle linee guida espresse dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 368 del 31/10/2018 e sulla base delle previsioni de C.C.N.L. 21/05/2018 del Comparto Funzioni Locali del personale dipendente, nella definizione del presente testo contrattuale ci si è posti l'obiettivo di:

- rispettare rigorosamente le disposizioni legislative e contrattuali vigenti che delineano gli ambiti riservati alla contrattazione decentrata, considerato che le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;

- assicurare la compatibilità con i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale e il rispetto dei vincoli imposti dalla vigente normativa alla contrattazione decentrata;
- valorizzare il merito ed il miglioramento effettivo e significativo nei livelli di efficienza ed efficacia e di qualità dei servizi, da realizzarsi sulla base dei progetti di rilievo strategico per l'Ente individuati negli strumenti annuali e pluriennali di programmazione e pianificazione;
- assicurare la corresponsione di compensi correlati alla performance organizzativa ed individuale sia attribuita in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente;

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili:  
nessuna

Casale Monferrato, 21/12/2018

SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO  
E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE  
SERVIZIO PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

IL DIRIGENTE  
Sara Marchetti

