



**COMUNE DI MARCALLO CON CASONE**

*Provincia di Milano*

***Relazione illustrativa  
al contratto integrativo  
ANNO 2019-2021***

*(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n.165 del 2001)*

## PARTE I: La relazione illustrativa

### Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

#### Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Periodo</b>	Parte normativa: 2019-2021 Parte economica: 2019
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><u>Parte Pubblica:</u> Antonella dott.ssa Anecchiarico – Presidente Segretario Comunale Daniela dott.ssa Bognetti - Responsabile Area Affari Generali Marta Chiodini - Responsabile Area Contabile Massimo geom. Ghizzoni - Responsabile Area Tecnica Antonio dott. Schintu - Responsabile Area Vigilanza</p> <p><u>Delegazione Sindacale</u> composta da:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la Rappresentanza Sindacale Unitaria: Samuele Pozzato Filippo Corallo Laura Luisa Niola</li> <li>• le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di: Marco Cobelli - CISL – FP Fabio Novelli – UIL Stefano Settimo - CSA</li> </ul>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	Disciplina di tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa, si sensi dell'art. 7 del CCNL del 21/5/2018.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	Il Comune di Marcallo con Casone ha adottato il Piano delle Performance e la metodologia di misurazione e valutazione delle performance con deliberazioni G.C. n. 103 del 05/07/2011 e 124 del 08/09/2011.
	Il Comune di Marcallo con Casone ha adottato il Piano Triennale per la trasparenza e l'integrità 2019/2021 con deliberazione G.C. n. 26 del 14/03/2019.
	L'Amministrazione ha assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, garantendo la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: <ul style="list-style-type: none"> <li>• il sistema misurazione (approvato con deliberazione G.C. n. 124 del 08/09/2011);</li> <li>• il piano della trasparenza;</li> <li>• Piano Performance 2019/2021 - Approvato con deliberazione G.C. n. 8 del 17/01/2019 - OBIETTIVI.</li> </ul>
	L'erogazione delle performance 2019 avverrà solo dopo aver acquisito l'autorizzazione del Nucleo di Valutazione (N.V.).

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

Nel Contratto Integrativo di riferimento sono stati introdotti gli adeguamenti previsti dal CCNL 2016/2018.

Vengono stabiliti i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo individuate dal nuovo CCNL 2016/2018.

Sono stabiliti i criteri di attribuzione dei premi correlati alla performance con individuazione della performance individuale e organizzativa.

All'articolo 6 vengono definiti i criteri per la definizione delle procedure di progressione economica.

Vengono individuate le indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016/2018, le indennità per servizio esterno destinate al personale della polizia locale.

Vengono regolamentate le indennità di funzione per il personale di polizia locale al quale sono attribuite responsabilità e le indennità per i dipendenti a cui sono attribuite specifiche responsabilità che non siano titolari di posizione organizzativa.

Viene confermata e regolamentata la Banca delle ore e la flessibilità oraria.

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

Nella seconda parte denominata "APPENDICE" viene indicata, sulla base dei criteri stabiliti nella prima parte del CCDI – parte normativa, la destinazione delle risorse per la contrattazione decentrata per il solo anno 2019:

**CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:**

- **INDENNITA':**

**INDENNITA': TURNO** ai sensi dell'art. 68 c. 3 lett. d) CCNL 2018

Indennità riconosciuta agli Agenti di Polizia Locale che svolgono l'orario in turnazione  
*Importo massimo previsto nel fondo € 5.917,17*

**INDENNITA': CONDIZIONI DI LAVORO** ai sensi art. 70 bis CCNL 2018

- **RISCHIO:** indennità riconosciuta ai dipendenti soggetti a rischio sulla base della valutazione delle schede redatte dal RSPP con un rischio  $\geq 6$
- **DISAGIO:** indennità erogata solo nel caso di verificano particolari condizioni di forte disagio con periodo continuativo di minimo 6 mesi
- **MANEGGIO VALORI:** indennità erogata ai dipendenti nominati economo comunale o agente contabile con limitazioni negli importi minimi di incasso

*Importo massimo previsto nel fondo € 2.800,00*

**INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO** ai sensi art. 56 quinquies CCNL 2018

Indennità riconosciuta agli Agenti di Polizia Locale che svolgono in modo continuativo attività all'esterno

*Importo massimo previsto nel fondo € 1.620,00*

**INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'** ai sensi art. 70 quinquies comma 1 CCNL 2018

Indennità riconosciuta al personale non titolare di posizione organizzativa in caso di assegnazione di funzioni di particolare rilevanza

*Importo massimo previsto nel fondo € 6.700,00*

**INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA' ai sensi art. 70 quinquies comma 2 CCNL 2018**

Indennità riconosciuta al personale con particolari responsabilità derivanti da una qualifica individuata dall'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL 2018

Importo massimo previsto nel fondo € 600,00

**INDENNITA' PER FUNZIONI DI RESPONSABILITA' SVOLTE DAL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE ai sensi art. 56 sexies CCNL 2018**

Indennità riconosciuta al personale di polizia locale non titolare di posizione organizzativa in caso di assegnazione di funzioni di responsabilità connessi al grado rivestito

Importo massimo previsto nel fondo € 2.500,00

**REPERIBILITA'**

Compenso riconosciuto al personale coinvolto nel servizio di reperibilità

Importo massimo previsto nel fondo € 140,00

**MESSI NOTIFICATORI ai sensi art. 68, comma 2 lett h) CCNL 2018**

Compenso riconosciuto ai messi comunali nel caso di notificazioni di atti per conto di altre Amministrazioni che provvedono al rimborso delle spese di notificazione

- **PERFORMANCE INDIVIDUALE E COLLETTIVA:**

**Performance individuale**

- *Importo €3.953,17*
- *criterio di remunerazione:* erogata secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance. Nel rispetto dell'art. 69 del CCNL 2018 è stata destinata una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite a titolo di performance individuale al 5% dei dipendenti che conseguono la valutazione più elevata.

**Performance organizzativa**

- *Importo €3.953,17*
- *criterio di remunerazione:* la ripartizione avviene sulla base della partecipazione reale al raggiungimento di un obiettivo strategico assegnato dall'Amministrazione ed al grado di raggiungimento dell'obiettivo stesso. La pesatura di ogni singolo obiettivo strategico avviene, come stabilito nella metodologia in vigore presso l'Ente.

- **PROGRESSIONI ECONOMICHE:**

**Criteri per la definizione delle procedure di progressione economica**

Vengono definiti i criteri per le nuove progressioni economiche che si realizzano nel limite delle risorse disponibili.

Nell'anno 2019 non sono previste progressioni economiche.

- **ALTRE DESTINAZIONI:**

**INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE E PER RECUPERO EVASIONE TRIBUTI**

Sono corrisposti i compensi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto saranno regolati da appositi regolamenti comunali in corso di approvazione

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Piano delle Performance e nella Metodologia di misurazione e valutazione delle performance in vigore nell'Ente, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Il CCDI 2019/2021 all'art. 6 disciplina le progressioni economiche, che verranno programmate annualmente in base alle risorse disponibili. Non sono previste progressioni economiche per l'anno 2019.

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

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione Comunale nel piano delle performance triennale.

La metodologia di valutazione ed erogazione della produttività, nel Comune di Marcallo con Casone, è un sistema molto complesso che tiene conto degli obiettivi assegnati, del loro effettivo raggiungimento valutato con indicatori misurabili, del personale effettivamente coinvolto e delle percentuali di coinvolgimento.

IL RESPONSABILE DELL'AREA CONTABILE  
Marta Chiodini