

Comune di Grosseto

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	30 novembre 2020
Periodo temporale di vigenza	1.1.2020 – 31.12.2020
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica:</p> <p>Luca Canessa – Segretario Generale – Presidente Felice Carullo – Dirigente R.U. - Componente Paola Tasselli – Dir. Serv. Finanziario - Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <p>SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</p> <p>R.S.U.:</p> <p>Roberto Cassai Fabio Buglieri Andrea Santini Viola Lascialfari Alessandro Bisdomini Alessandra Caldora Patrizia Pieri Cristina Pennatini Gian Piero De Gregorio Stefania Fommei Antonella Giuliarini Santo Gimigliano</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <p>SIND. FP CGIL Salvatore Gallotta SIND. CISL FP Simona Piccini SIND. UIL FPL Sergio Sacchetti</p>

Soggetti destinatari		<i>Personale non dirigente del Comune di Grosseto</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	iter	
	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'unica certificazione dovuta è quella del Collegio dei Revisori dei Conti a cui è indirizzata la presente relazione.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance 2020 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del Giunta Comunale n. 498 del 18.12.2019</p> <p>La Giunta Comunale con deliberazione n. 26 del 29.1.2020 ha adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e l'Amministrazione, ai sensi del D. Lgs. 33/2013, sta procedendo alla pubblicazione sul proprio sito internet, all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE", degli atti obbligatori previsti dalle norme.</p> <p>L'organo di valutazione nella seduta del 12.6.2019 ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.</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;

In data 16.12.2019 è stato firmato il Contratto Collettivo Integrativo 2019/2021 nel quale sono stati disciplinati per il triennio indicato tutti gli istituti che il CCNL 21.5.2018 per il personale delle funzioni locali rimetteva alla contrattazione integrativa. Unica eccezione sono stati i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche sui quali la delegazione trattante ha raggiunto l'intesa in data 3.6.2020 firmato l'ipotesi di contratto successivamente siglato in data 30.7.2020.

Il Fondo relativo all'anno 2020 è stato costituito con D.D. n. 1000/2020 ed è stato successivamente integrato con D.D. n. 2252/2020 con la quale sono stati interamente applicati i residui del fondo 2019.

L'accordo illustrato in questa relazione attiene a solo due aspetti:

1. la ripartizione tra le diverse modalità di utilizzo del fondo di cui all'art. 68, comma 2, CCNL 21.5.2018,
2. la destinazione dei risparmi determinati a consuntivo sul fondo 2019 destinandoli interamente alla produttività di cui all'articolo 68, comma 2, lett. a) e b), cui vengono destinati anche gli eventuali risparmi derivanti dalla liquidazione, relativamente all'anno 2020, di istituti quali il turno, reperibilità, servizio esterno, indennità di funzione o di responsabilità, indennità condizioni di lavoro.

Con il presente accordo vengono destinati alla performance (art. 68, c. 2, lett. a e lett. b. e art. 69 CCNL 22.5.2018) € 531.814,11.

La ripartizione tra il personale viene effettuata sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

La performance organizzativa è apprezzata in misura del 20% nell'ambito della scheda di valutazione individuale del dipendente.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. B CCNL 22.5.2018

A) premi correlati alla performance organizzativa

Art. 68 comma 2 lett. B CCNL 22.5.2018

B) premi correlati alla performance individuale

Art. 69 CCNL 21.5.2018

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Parere Aran 499-18A8.

La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.

Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

1. Compensi per Sponsorizzazioni, convenzioni e servizi conto terzi (art. 67 comma 3 lett. a CCNL 21.5.2018) € 5.650,00

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

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni	637.500,00
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	210.500,00
Indennità educatori asilo nido	17.182,00
ALTRI UTILIZZI	2.260,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	867.442,00
Indennità di turno	150.000,00
Indennità condizioni di lavoro	10.000,00
Reperibilità	100.000,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	84.300,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. i art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	12.000,00

Indennità di funzione – Art. 56 sexies CCNL 2018 (Vigilanza)	24.700,00
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	30.000,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	2.500,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	531.814,11
Premi collegati alla performance organizzativa - Compensi per sponsorizzazioni	1
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	950.964,11
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	0,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	1.818.406,11

c) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premiabilità* (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;

Non è stata approvata una nuova metodologia di valutazione, poiché quella vigente risulta coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi. In particolare sono contenute previsioni di valutazione di

d) 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.

Gli obiettivi contenuti nel PEG / Piano della performance prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori di prestazione attesa ed il personale coinvolto.

Grosseto, 3 dicembre 2020

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

Luca Canessa