



Città di Cuneo

Relazione illustrativa

Allegata al Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2019-2021 - anno 2019

Premessa

L'articolo 40 — comma 3-sexies — del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche» dispone che «A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1».

Per consentire tale adempimento la Ragioneria Generale dello Stato, con circolare n. 25 del 19 luglio 2012, ha fornito schemi e indicazioni per la redazione della sezione relativa alla relazione tecnico-finanziaria e della sezione relativa alla relazione illustrativa.

La presente relazione viene, pertanto, redatta secondo gli schemi di Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria allegati alla suddetta circolare.

Relazione illustrativa

Modulo I – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.

Data di sottoscrizione	30 gennaio 2019 PRE-INTESA 25 FEBBRAIO 2019 DEFINITIVO
Periodo temporale di vigenza	Parte normativa triennio 2019-2021 Parte economica anno 2019
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Parola Corrado – Segretario Generale Rinaldi Giorgio – Dirigente Personale socio-educativo e appalti OO.SS. ammesse alla contrattazione: FP CGIL CISL-FP RSU aziendale OO.SS. firmatarie: FP CGIL CISL FP RSU aziendale
Soggetti destinatari	Personale con qualifica non dirigenziale
Materie trattate nel contratto	Nuove indennità previste dal CCNL 21 maggio 2018 Indennità specifiche responsabilità Funzioni di responsabilità P.M. Indennità servizio esterno P.M. Piani di razionalizzazione della spesa Fondo risorse decentrate – utilizzo Progressione economica orizzontale

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'organo di controllo interno Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'organo di controllo interno – verbale n. 3 del 18 FEBBRAIO 2019 sia riguardo la relazione illustrativa, sia riguardo quella tecnica.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge	È stato adottato il “Piano della performance” previsto dall’art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 s.m.i. – Delibera G.C. 101 del 26 aprile 2018. È stato adottato il “Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza 2019-2021” - Delibera G.C. n. 15 del 31 gennaio 2019. È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 s.m.i. La relazione della performance è stata validata dal nucleo di valutazione in data 21 giugno 2018.

Modulo II – Illustrazione dell'articolato del contratto.

Articolo 1 Finalità e principi

Articolo 2 Vigenza e ambito di applicazione

Il contratto collettivo integrativo in argomento è stipulato sulla base delle previsioni del nuovo CCNL 21 maggio 2018 e si applica al personale non dirigente del Comune di Cuneo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione.

Articolo 3 Indennità per condizioni di lavoro

Prescritta dall'articolo 70 bis del nuovo CCL 21 maggio 2018, tale indennità compensa i dipendenti che svolgono in via continuativa attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.

La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in € 1,00 per le attività disagiate, in € 1,50 per quelle rischiose, in € 1,50 per quelle di maneggio valori per coloro che maneggiano oltre € 21.500,00 mensili e in € 1,00 al giorno per coloro che maneggiano cifre inferiori a tale soglia. Nel caso di svolgimento di attività che presentano contemporaneamente le caratteristiche del rischio, del disagio e del maneggio valori, il compenso è fissato in € 2,00 per giornata di effettivo impegno; limitatamente a due di questi fattori, l'indennità è fissata in € 1,70 per giornata di effettivo impegno

L'articolo definisce cosa è da intendersi per attività disagiate, rischiose e implicanti il maneggio valori.

Articolo 4 e articolo 5 Indennità specifiche responsabilità [Articolo 70-quinquies, comma 1 e comma 2, CCNL 21 maggio 2018]

Le parti confermano e richiamano integralmente il “Sistema per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità al personale comunale” approvato con CCDI sottoscritto il 28 dicembre 2017, al quale vengono apportate alcune modifiche e integrazioni. In particolare viene introdotto il passaggio al Nucleo di valutazione per la validazione dell'importo dell'indennità proposta dal

singolo dirigente.

Articolo 6 Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale

Per incarichi di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, ai sensi dell'articolo 56 sexies del CCNL 21 maggio 2018, si devono intendere quelli, assegnati formalmente dal Comandante, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria, compiti che devono essere connessi al grado rivestito.

Per le modalità di individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1 e i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità prevista dall'articolo 56-sexies del CCNL 21 maggio 2018, le parti richiamano integralmente il "Sistema per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità al personale comunale" approvato con CCDI sottoscritto il 28 dicembre 2017, al quale sono apportate le modifiche di cui sopra.

Articolo 7 Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno e/o aggiuntivo

Al personale della polizia locale che svolge, in modo continuativo e per servizi di vigilanza, la sua attività ordinaria all'esterno, è erogato un compenso commisurato alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno pari a € 2,50.

Viene considerata attività esterna continuativa anche quella che, per la tipologia di esigenza e di servizio richiesto, viene svolta, in modo programmato, almeno un giorno alla settimana e per l'intero anno solare. In questo caso, l'indennità di cui al punto 1 viene determinata in € 2,00 per ogni giorno di effettiva attività all'esterno di vigilanza.

Articolo 8 Incentivazione del personale in telelavoro

Articolo 9 Piani di razionalizzazione e risparmio

A decorrere dal 1° gennaio 2019, nella ripartizione di tali risorse, una parte pari al 40% è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal Nucleo di valutazione, su proposta dei dirigenti o dei responsabili di servizio autonomo interessati. La restante quota del 60% è messa a disposizione di tutto il personale per l'istituto della produttività.

Articolo 10

Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

Con cadenza annuale, le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata e a quella variabile.

Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

Articolo 11

Integrazione della disciplina per la reperibilità

La misura dell'indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in € 11,00.

Articolo 12

Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

Articolo 13

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

Articolo 14

I piani di welfare integrativo

Nell'ente si dà corso all'attivazione dei seguenti benefici che hanno natura assistenziale o sociale in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie:

- Contributo a sostegno delle iniziative a favore dei dipendenti comunali del Gruppo Sportivo Ricreativo [Determinazione dirigenziale n. 1765 del 29 novembre 2018. Importo erogato per l'anno 2018: € 2.000,00];
- Concorso nel pagamento dell'abbonamento per il TPL [DGC n. 311 del 6 dicembre 2018. Importo stanziato € 2.500,00].

I relativi oneri sono a carico del bilancio dell'ente e rientrano nel tetto di quanto destinato dall'ente allo stesso titolo nell'anno 2017.

Le risorse derivanti dai proventi delle sanzioni per l'inosservanza del codice della strada, nel tetto di € 50.000,00, sono destinate al finanziamento delle polizze integrative per il personale della polizia locale tramite il versamento di contributi al fondo "Perseo Sirio".

Articolo 15

Integrazione della parte variabile del fondo

Le parti concordano sull'integrazione del fondo con le risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera h), e del comma 4, del CCNL 21 maggio 2018 per l'importo di € 96.462,00.

Articolo 16

Costituzione e destinazione delle risorse decentrate anno 2019

Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori dell'ente è quantificato per l'anno 2019 in € 1.138.329,57 - al netto delle risorse che, a seguito di contrattazione, sono destinate alle posizioni organizzative e quantificate in complessivi € 210.000,00 - di cui risorse stabili per € 828.142,82 e risorse variabili o eventuali per € 310.186,75. Tali ultime risorse potranno essere integrate con gli eventuali ulteriori risparmi accertati a consuntivo conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 (piani di razionalizzazione).

Il fondo disponibile di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'articolo 68, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018, è destinato agli utilizzi così come precisati nella Relazione tecnico-finanziaria.

Articolo 17

Progressione economica all'interno della categoria

Le parti confermano e richiamano i criteri già definiti in sede di contrattazione per l'anno 2017.

Articolo 18

Aumento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa

Per l'anno 2019, le parti concordano che le risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa sono quantificate in € 210.000,00.

Articolo 19

Criteri generali per la determinazione della indennità di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa

La graduazione di ciascuna posizione organizzativa avviene mediante il "Sistema di graduazione delle posizioni organizzative responsabili di unità organizzativa e nomina dei titolari" approvato con CCDI sottoscritto il 28 dicembre 2017, al quale le parti concordano di apportare le seguenti modifiche:

- *al fattore di valutazione "H Professionalità richiesta" viene attribuito il peso di 6 punti;*
- *al sotto fattore di valutazione "H1. Cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni" viene attribuito il peso di 4 punti;*
- *viene eliminato il sotto fattore di valutazione "H2. Attività formative e/o di aggiornamento necessarie all'assolvimento delle funzioni assegnate";*
- *viene introdotto il fattore di valutazione "Attribuzione di poteri di firma;*
- *la pesatura viene proposta dal dirigente che intende conferire l'incarico al Nucleo di valutazione, per la validazione dell'importo dell'indennità proposta.*

Articolo 20

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

Articolo 21

Norme finali

Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.

Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. e al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico-finanziaria e sarà pubblicato sul sito Internet dell'ente.

Si rinvia a successivo accordo la definizione delle restanti materie che il nuovo CCNL rimanda alla contrattazione collettiva integrativa, nonché l'eventuale rimodulazione delle indennità di cui sopra.

Il Presidente
Delegazione trattante di parte pubblica
Parola dott. Corrado



