



# Comune di Ascoli Piceno

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE PER ATTIVITÀ PARTIGIANA

SETTORE RISORSE UMANE:  
PERSONALE, GARE,  
CULTURA  
Servizio Personale

## Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale NON dirigenziale ai sensi del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21 maggio 2018, in merito al CCI normativo 2016/2018 e all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019.

### Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto.

Questo modulo consiste nella sintetica descrizione degli aspetti procedurali della contrattazione, come evidenziati nella scheda che segue:

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Pre-intesa sottoscritta in data 20 dicembre 2019</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Parte economica annualità: 2019</b>	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 140 del 19 giugno 2018, in ossequio all'art. 8 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21 maggio 2018, si è provveduto a costituire la nuova delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 3 dello stesso CCNL come segue:</p> <p>Parte Datoriale:</p> <p>Presidente: Dirigente del Settore Amministrativo: Cultura e Turismo – Risorse Umane – Servizio Personale: Avv. Alessandra Cantalamessa</p> <p>Componenti: Segretario Generale: Dr. Vincenzo Pecoraro Dirigente del Settore Contabile: Risorse Economiche: Dr.ssa Cristina Mattioli</p> <p>Parte Sindacale ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL FP, UIL FP, CSA Polizia Locale – RSU.</p> <p>Firmatarie della pre-intesa: CGIL FP, CISL FP, UIL FP, CSA Polizia Locale – RSU.</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale della categoria non dirigenziale.	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	<p>Materie demandate alla contrattazione decentrata nei limiti fissati dal D. Lgs. 165/2001. In particolare le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dal CCNL 2016/2018 del 21 maggio 2018 Funzioni Locali.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposizioni Generali e quadro normativo di riferimento</li> <li>• Criteri, per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate</li> <li>• Regolamentazione orario di lavoro</li> <li>• Regolamentazione erogazione Buoni Pasto</li> <li>• Regolamentazione delle indennità previste per il personale di polizia locale</li> <li>• Puntualizzazione su trattamenti accessori fissati per legge</li> </ul> <p>Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2019: - Salario accessorio di parte stabile - Salario accessorio di parte variabile</p>	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dei Revisori dei Conti.</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno (Collegio Revisori dei Conti) dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009
		È stato assolto, per quanto di competenza, l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.
		La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.

**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**

1. In data 21 dicembre 2018 le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale hanno siglato l'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la parte normativa – anni 2016, 2017, 2018 – riguardo al fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività al personale non dirigente e quello di parte economica per l'annualità 2018. In tale data, inoltre è stato redatto il bando di selezione ove sono stati previsti i criteri per l'attribuzione delle Progressioni Economiche nelle varie categorie sempre per l'anno 2018.
2. Il Contratto Collettivo Integrativo (CCI) di riferimento prevede i seguenti articoli:
  - Art. 1 (**Oggetto e obiettivi**): l'articolo identifica le materie e l'oggetto del CCI, la normativa e il quadro contrattuale di riferimento;
  - Art. 2 (**Ambito di applicazione**): l'articolo evidenzia l'ambito di applicazione del CCI, i soggetti a cui è rivolto e la decorrenza;
  - Art. 3 (**Durata - Revisione**): l'articolo identifica la durata del CCI;
  - Art. 4 (**Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse stabili e variabili**): L'articolo definisce gli istituti che saranno finanziati dalle risorse decentrate;
  - Art. 5 (**Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance**): si definiscono i criteri generali della performance individuale ed organizzativa;
  - Art. 6 (**Differenziazione del premio individuale**): si stabilisce la misura della maggiorazione del premio pro capite al personale valutato positivamente;
  - Art. 7 (**Progressioni economiche**): vengono riportati i criteri generali per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, rinviando ai bandi di selezione che saranno redatti annualmente i criteri specifici per l'attribuzione e l'entità economica ad esse destinate;
  - Art. 8 (**Indennità condizioni di lavoro**): si identificano le condizioni di lavoro che giustificano l'erogazione di tale indennità e la relativa entità;
  - Art. 9 (**Indennità per specifiche responsabilità**): si stabiliscono i criteri e le caratteristiche delle funzioni che giustificano la relativa attribuzione. Si rimanda invece alla definizione annuale della ripartizione delle risorse decentrate per la relativa quantificazione;
  - Art. 10 (**Indennità di reperibilità**): si definisce la quantificazione di tale indennità e si rinvia alla competenza della Giunta Comunale la relativa regolamentazione;
  - Art. 11 (**Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi**): si stabiliscono le percentuali di abbattimento della indennità di risultato per i dipendenti che in sede di distribuzione delle risorse decentrate godono di particolari compensi stabiliti dallo stesso articolo;
  - Art. 12 (**Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro**): vengono stabiliti i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza del lavoro;
  - Art. 13 (**Contingente dei lavoratori a tempo parziale**): si stabilisce la percentuale di lavoratori a tempo parziale sulla dotazione organica di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno;
  - Art. 14 (**Flessibilità dell'orario di lavoro**): viene definita la regolamentazione dell'istituto della flessibilità dell'orario di lavoro e si stabilisce l'obbligo della pausa giornaliera di 30 minuti dopo 6 ore di lavoro;
  - Art. 15 (**Regolamentazione erogazione Buono Pasto**): vengono stabiliti i criteri per la corresponsione del buono pasto;
  - Art. 16 (**Orario di lavoro e orario multiperiodale**): si stabilisce il limite della durata di lavoro settimanale con riferimento al limite temporale in base alle norme in vigore;
  - Art. 17 (**Lavoro straordinario**): si definisce la deroga al limite delle ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL 1.4.1999;

- Art. 18 (**Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro**): si da atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Quindi si auspica che dovrebbe essere tra gli obiettivi dell'Amministrazione;
  - Art. 19 (**Incremento di risorse per retribuzione di posizione e di risultato**): riporta i criteri generali per la quantificazione del fondo per la retribuzione delle Posizioni Organizzative;
  - Art. 20 (**Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.**): si rimanda ad una specifica regolamentazione la determinazione della retribuzione di posizione e risultato delle P.O. sulla base del limite del fondo di cui sopra;
  - Art. 21 (**Turnazioni**): si riportano i criteri generali per che giustificano l'erogazione di tale indennità rinviando alla competenza della Giunta Comunale la relativa regolamentazione;
  - da **(Personale Polizia Locale)** si definiscono i criteri generali per la quantificazione e Art. 22 regolamentazione delle varie tipologie di indennità accessorie riferite a tale ad categoria di personale, introdotte dal nuovo CCNL Funzioni Locali del 21 maggio Art. 25 2018;
  - Art. 26 (**Trattamenti accessori fissati per legge**) si esplicitano quali sono le indennità accessorie che rientrano nella tipologia di quelle previste dalle norme di legge in vigore.
3. In data 20 dicembre 2019, le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale hanno siglato l'Ipotesi di accordo per la destinazione delle risorse del fondo salario accessorio – Annualità 2019 parte economica.
  4. Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse decentrate 2019 avvenuta secondo gli indirizzi della Deliberazione di Giunta Comunale n. 226 del 7 novembre 2019, con Determinazione Dirigenziale n. 4036 del 13 dicembre 2019, di importo complessivamente ridotto ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017, che prevede che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016" quindi tale disposizione si applica anche al fondo 2019;
  5. L'allegato A) alla stessa ipotesi contiene la tabella analitica della costituzione del fondo dell'anno 2019.
  6. Viene confermata la distribuzione delle risorse inserite nel fondo 2019, attenendosi alle disposizioni riportate nel CCI 2016/2018 normativo, così come definito dalle delegazioni trattanti in data 21 dicembre 2018 e approvato definitivamente con Deliberazione di Giunta Comunale n. 117 del 17 maggio 2019. Lo stesso fondo viene così ripartito secondo l'Allegato B) all'Ipotesi finanziando i seguenti istituti:

le risorse inserite nel fondo 2019, così come costituito con la Determinazione sopra richiamata, secondo l'allegata proposta di ripartizione del fondo (Allegato B), attenendosi alle disposizioni riportate nel CCI normativo 2016/2018 normativo, così come definito dalle delegazioni trattanti in ipotesi in data 20 dicembre 2019 evidenziando che:

- **le indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2016-2018)** di cui all'art. 8 del CCI suddetto erogate, limitatamente all'anno 2019, sono state quelle assegnate in base agli atti di ciascun dirigente riepilogate nella Determinazione Dirigenziale n. 452 del 22 febbraio 2019 per un importo complessivo corrispondente ad € 46.800,00;
- **le indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 2016-2018)** e, per il personale di Polizia Locale, le **Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2016-2018)** di cui rispettivamente all'art. 9 e all'art. 24 del CCI suddetto, sono state erogate, limitatamente all'anno 2019, con rispetto di quelle assegnate in base agli atti di ciascun dirigente riepilogate nella Determinazione Dirigenziale n. 452 del 22 febbraio 2019 per un importo complessivo corrispondente ad € 123.000,00;

- **le indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2016-2018)** di cui all'art 23 del CCI suddetto vengono corrisposte commisurandole alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno quantificate nel seguente modo:
  - i. **€ 2,00 (misura indennità giornate feriali) per n. 7.000 giornate annuali da corrispondere al personale di polizia locale che espletterà la propria attività lavorativa per almeno l'80% delle ore della giornata all'esterno.** Le ore espletate all'esterno dovranno essere rilevate dagli orologi marcatempo;
  - ii. **€ 3,00 (misura indennità giornate festive) per n. 1.000 giornate annuali da corrispondere al personale di polizia locale che espletterà la propria attività lavorativa per tutte le ore della giornata all'esterno.** Le ore espletate all'esterno dovranno essere rilevate dagli orologi marcatempo.
- per l'anno 2020 l'Amministrazione si impegna tempestivamente a costituire il fondo risorse decentrate per il personale non dirigenziale, al fine di procedere nel più breve tempo possibile a regolamentare tutte le indennità accessorie previste dal CCI 2016/2018 vigente;
- i compensi di cui all'articolo 67 comma 3 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018: sono quelli che vengono corrisposti per funzioni tecniche, incentivi gestione entrate, avvocatura, ecc., al personale destinatario di tali attività sulla base di specifiche norme legislative e di specifici regolamenti dell'Ente;
- performance individuale: viene destinata a tale finalità la somma di € 219.199,00, che comprende anche la quota di € 99.000,00 stanziata nel fondo 2018 per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali dello stesso anno e non utilizzata per effetto di quanto stabilito nell'ipotesi di CCI 2019, che viene destinata alla performance individuale da ripartire secondo le intese di cui al sopra citato Allegato D);
- progressioni economiche anno 2019: viene destinata una quota del fondo, pari ad € 146.000,00 alle progressioni economiche all'interno della categoria giuridica, evidenziando che viene rispettato il principio per cui le stesse possono essere attribuite da parte di dipendenti aventi diritto del comune di Ascoli Piceno, pari a circa il 50%, ai sensi dell'art. 23 del D. lgs. 150/2009 che testualmente stabilisce che le stesse possono essere riconosciute *“ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione”*, nonché è in linea alle interpretazioni giurisprudenziali recentemente redatte in materia, sopra riportate.

La somma suddetta è stato stabilito di destinarla nel seguente modo:

- € 99.000,00 al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali 2018, le cui graduatorie provvisorie sono state approvate, in ossequio ai criteri concertati nel corso della contrattazione dell'anno 2018 e riportati nel CCI 2018, con Determinazione n. 3581 del 15 novembre 2019, soddisfacendo n. 148 unità;
- € 47.000,00 al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali 2019 la cui platea degli aventi diritto alle stesse comprende anche coloro che nel 2018 non hanno potuto usufruire della progressione orizzontale trovandosi nelle posizioni apicali della categoria giuridica allora vigente. A tal scopo viene redatto il bando di selezione di cui all'Allegato C) al fine del rispetto del principio di selettività stabilito dalla norma stessa e per la determinazione dei criteri per la relativa attribuzione considerando che la stessa somma permette di soddisfare n. 39 unità.

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

Sulla base dei criteri di cui sopra le Delegazioni Trattanti, nel definire l'ipotesi di accordo del 20 dicembre 2019 hanno stabilito l'utilizzo delle risorse ordinarie decentrate assegnando a ciascun istituto contrattuale le risorse così come riportate sinteticamente nell'allegato prospetto analitico B) alla stessa ipotesi per l'anno 2019:

### **C) 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**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità.

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

Le progressioni economiche all'interno della categoria giuridica, verranno attribuite sulla base delle risultanze dei criteri di cui al bando di selezione Allegato C) all'Ipotesi al fine nel rispetto del principio di selettività stabilito dalla norma in materia di cui all'art. 23 del D. lgs. 150/2009 che testualmente stabilisce che le stesse possono essere riconosciute "ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione".

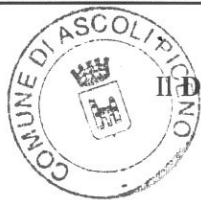
**F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

Come sopra precisato, il sistema incentivante risulta collegato al raggiungimento di specifici obiettivi anche strategici previsti nel Peg e nel Piano degli obiettivi e della Performance.

I risultati attesi attengono quindi ad un maggior livello di produttività e/o di efficienza e/o di efficacia dei servizi dell'Ente, all'ampliamento di alcuni di essi, opportunamente attestati e valutati dal Nucleo di Valutazione.

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

=====



Il **Dirigente del Settore Risorse Umane**  
Servizio Personale  
(Avv. *Alessandra Cantalamessa*)