



**CITTÀ
METROPOLITANA
DI CAGLIARI**

SETTORE
AFFARI GENERALI
ED ISTITUZIONALI

Servizio
Politiche delle Risorse Umane

Ufficio
Gestione
Risorse Umane

Viale F. Ciusa, 21
09131 Cagliari - Italia
(+39) 07040921

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMPARTO

TRIENNIO NORMATIVO 2019-2021

Economico Anno 2020

Relazione illustrativa

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

(Circolare MEF – Dipartimento RGS n. 25 del 19/07/2012 e s.m.i.)

Relazione Illustrativa

La presente relazione illustra i contenuti del Contratto collettivo decentrato integrativo, predisposto ai sensi degli articoli 7, 8 e 9 del CCNL del 21 maggio 2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2020.

La presente relazione:

- illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo decentrato, utilizzando la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - n. 25 del 19 luglio 2012 e successive modifiche;
- illustra, inoltre, l'articolato del contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti dalle norme di legge e dal contratto nazionale;
- indica le modalità di costituzione e utilizzo delle risorse accessorie e contiene, infine, altre informazioni della contrattazione decentrata integrativa ritenute utili.

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

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

Data di sottoscrizione	La Preintesa del Contratto Integrativo è stata sottoscritta in data 15 ottobre 2020.
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale e Dirigenti dell'Ente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL, CISL, UIL, CSA e RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL, CISL, UIL, CSA e RSU (all'unanimità).</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente della Città metropolitana di Cagliari
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Performance Individuale e organizzativa</p> <p>Indennità per le condizioni di lavoro</p> <p>Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatari degli incarichi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018</p> <p>Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale</p> <p>Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale</p>

		<p>Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno e/o aggiuntivo Ripartizione del fondo per le risorse decentrate Integrazione della disciplina per la reperibilità Criteri per l'attribuzione dell'indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa Le progressioni orizzontali</p>
	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>La presente relazione è di accompagnamento della preintesa di contratto di secondo livello al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di revisione.</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p> <p>L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sì, con la decreto del Sindaco metropolitano n. 23 del 31 gennaio 2020 di approvazione del PEG, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., integrato col decreto n. 130 del 7 agosto 2018; di approvazione del PEG, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 267/2000.</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sì. Il Programma Triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza è stato adottato con decreto del Sindaco metropolitano n. 19 del 28 gennaio 2020, rettificato con decreto del Sindaco metropolitano n. 9 del 21 gennaio 2020 – oggetto: Aggiornamento Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza anno 2020 (valevole per il triennio 2020– 2022).</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale.</p>



Rispetto dell'iter degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Si il Nucleo di valutazione ha validato la relazione sulla performance 2019 in data 9 giugno 2020.</p>
Eventuali osservazioni		

1.2 - 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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede:

Allegato al CCDI economico 2020. Viene stabilita la distribuzione del Fondo del Salario Accessorio distinguendo la parte di esso che deve avere una destinazione vincolata (quali gli importi legati alla performance) e la parte che, a seguito di accordo fra le parti, viene distribuita tra le varie indennità previste dal contratto.

Disposizioni contrattuali/legislative di riferimento:

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 il D.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 il D.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 il Vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con le precisazioni di cui all'art. "Norme finali" del presente CCDI;
 il CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009 per gli aspetti ancora applicabili.
 l'art. 40 comma 3-bis del D.Lgs. n. 165/2001 che stabilisce "[...] La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. ...".

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

Premi minimi correlati alla performance organizzativa (40%)	105.281,30
Premi minimi correlati alla performance individuale (60%)	157.921,96
Totale premi minimi correlati alla performance (di cui € 182.500,00 dal Fondo Unico L.R. n. 9/2006 ed € 80.703,26 dal fondo)	263.203,26
Importo a disposizione per la contrattazione (stabile + variabile)	465.931,61
Nuove progressioni economiche orizzontali 2020	60.000,00
Compensi specifiche responsabilità art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21/05/2018	210.000,00
Indennità di funzione art. 56-sexies CCNL 21/05/2018	10.500,00

Importo a disposizione per:



Indennità condizioni di lavoro art 70-bis (Disagio) CCNL 21/05/2018	
Indennità condizioni di lavoro art 70-bis (Rischio) CCNL 21/05/2018	
Indennità condizioni di lavoro art 70-bis (Maneggio valori) CCNL 21/05/2018	
Indennità di turno art. 23 CCNL 21/05/2018	
Indennità di reperibilità art. 24 CCNL 21/05/2018	
Indennità particolari responsabilità art. 70-quinques, comma 2, CCNL 21/05/2018 (URP, protezione civile, ecc)	
Indennità di servizio esterno art. 56-quinques CCNL 21/05/2018	
Per un totale di	103.174,00
Importo residuale per incremento premi di performance	82.257,61

Criteria di Erogazione Adottati:

- Indennità:

INDENNITA': Indennità per le condizioni di lavoro (disagio)

- *descrizione: l'indennità serve a remunerare una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento*
- *Riferimento alla norma del CCNL: 70-bis*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: 9*
- *criteri di attribuzione: 3 euro ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: incentivare i dipendenti al fine di migliorare i servizi dell'Ente*

INDENNITA': Indennità per le condizioni di lavoro (rischio)

- *descrizione: l'indennità serve a remunerare attività rischiose per fattori dettagliatamente individuati*
- *Riferimento alla norma del CCNL: 70-bis*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: 9*
- *criteri di attribuzione: 3 euro ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: incentivare i dipendenti al fine di migliorare i servizi dell'Ente*

INDENNITA': Indennità per le condizioni di lavoro (maneggio valori)

- *descrizione: l'indennità serve a remunerare dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa*
- *Riferimento alla norma del CCNL: 70-bis*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: 9*
- *criteri di attribuzione: 2 euro ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: incentivare i dipendenti al fine di migliorare i servizi dell'Ente*

INDENNITA': Indennità per specifiche responsabilità

- *descrizione: l'indennità serve a remunerare una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (coordinamento di personale, ovvero responsabilità di procedimento ex L. 241/1990, ovvero coordinamento o responsabilità di un ufficio formalmente individuato ex art. 8 del regolamento uffici e servizi)*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 210.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: 70-quinquies, comma 1*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: 10*
- *criteri di attribuzione: da un minimo di € 1.400,00 ad un massimo di € 3.000,00 annui a seconda del tipo di attività svolta*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: incentivare i dipendenti al fine di migliorare i servizi dell'Ente*



INDENNITA': Indennità per specifiche responsabilità

- *descrizione: l'indennità serve a remunerare una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (URP, protezione civile, ecc)*
- *Riferimento alla norma del CCNL: 70-quinquies, comma 2*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: 11*
- *criteri di attribuzione: € 350,00 annui*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: incentivare i dipendenti al fine di migliorare i servizi dell'Ente*

INDENNITA': Indennità di funzione

- *descrizione: l'indennità serve a remunerare incarichi di responsabilità svolti dal personale della polizia locale*
- *Riferimento alla norma del CCNL: 56-sexies*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: 12*
- *criteri di attribuzione: da un minimo di € 1.800,00 ad un massimo di € 3.000,00 annui a seconda del tipo di attività svolta*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: incentivare i dipendenti al fine di migliorare i servizi dell'Ente*

INDENNITA': Indennità di servizio esterno

- *descrizione: l'indennità serve a remunerare attività svolte dal personale della polizia locale in modo continuativo all'esterno, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno cinque giorni su cinque*
- *Riferimento alla norma del CCNL: 56-quinquies*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: 13*
- *criteri di attribuzione: 3 euro ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: incentivare i dipendenti al fine di migliorare i servizi dell'Ente*

INDENNITA': Indennità di reperibilità

- *descrizione: l'indennità serve a remunerare le attività svolte in reperibilità per 12 ore giornaliere*
- *Riferimento alla norma del CCNL: 24*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: 17*
- *criteri di attribuzione: 13 euro ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: incentivare i dipendenti al fine di migliorare i servizi dell'Ente*

INDENNITA': Indennità di turno

- *descrizione: l'indennità serve a remunerare le attività svolte in rotazione in prestabilite articolazioni giornaliere*
- *Riferimento alla norma del CCNL: 23*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: 7 CCDI 17/04/2018*
- *criteri di attribuzione: maggiorazione oraria della retribuzione ex art. 22 del CCNL 14/09/2000*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: incentivare i dipendenti al fine di migliorare i servizi dell'Ente*

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento, essendo un contratto economico, non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

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 Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica quanto previsto dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi nonché dall'Allegato "C" del CCDI normativo (stipulato in data 28/11/2019).

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCDI, possono essere così riassunti:

Il CCDI normativo (stipulato in data 28/11/2019), prevede nuove progressioni economiche del personale. Si procederà alla selezione secondo quanto previsto dall'Allegato "A" dello stesso, al fine di riconoscere la P.E.O. selettivamente, ad una quota limitata di dipendenti – quota non maggiore del 50% del personale di ruolo avente diritto a partecipare alla selezione (circolare MEF-RGS n. 15 del 16/05/2019), da calcolarsi sul numero dei dipendenti in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno nel quale si è bandita la selezione.

La previsione dell'ammontare delle nuove progressioni economiche è stata quantificata nell'importo massimo di € 60.000,00. Tale importo rispetta il disposto dell'articolo 40, comma 3-bis del D.Lgs 165 del 30 marzo 2001, così come integrato dal d.lgs 75 del 25 maggio 2017 e dalla citata circolare MEF-RGS n. 15 del 16/05/2019.

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

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

Il Capo IV del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (con il quale è stata recepita la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009), e l'Allegato "C" del CCDI normativo (pretesa stipulata in data 14/06/2019) descrivono il ciclo di gestione della performance e criteri per l'attribuzione dei relativi premi.

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 indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

Dalla sottoscrizione del contratto integrativo 2019, il risultato atteso, per il personale dipendente, è il raggiungimento degli obiettivi previsti nei documenti di programmazione gestionale (PEG/PDO) dell'Ente per l'esercizio 2019 e sulla cui base valutare la qualità e quantità della performance individuale e collettiva, nonché ci si attende, un aumento della efficacia e della efficienza dei servizi erogati.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Il Dirigente

Dott. Claudio Cabras