

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AREA DEL PERSONALE DEL COMPARTO  
RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**Modulo 1 – Scheda 1.1**

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e  
autodichiarazione relative agli adempimenti di legge**

<b>Data di sottoscrizione definitiva</b>	L'ipotesi di accordo è stata sottoscritta dalle parti negoziali in data 28 maggio 2019, con riserva di stipula a seguito delle procedure previste dall'art. 8, comma 6 del CCNL 21/5/2018 e s.m.i. e dall'art. 40 bis del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165.
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	L'accordo in oggetto ha durata triennale ed è relativo agli anni 2019-2021; tuttavia l'art. 2 prevede che, alla sua scadenza, le sue clausole permangano in vigore sino a quando non siano sostituite da un successivo contratto integrativo che le modifichi.
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><u>Parte Pubblica:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Segretario Generale (Presidente)</li> <li>• Direttore settore "servizi alla persona e sviluppo organizzativo" (componente);</li> </ul> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• C.G.I.L.</li> <li>• C.I.S.L.</li> <li>• U.I.L. FP E FPL</li> <li>• C.S.A.</li> </ul> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• R.S.U.</li> <li>• C.G.I.L.</li> <li>• C.I.S.L.</li> <li>• U.I.L. FPL</li> <li>• C.S.A.</li> </ul>
<b>Soggetti destinatari</b>	Tutti i lavoratori dipendenti del comune di Paderno Dugnano, esclusi quelli inquadrati nella qualifica dirigenziale, assunti con contratto a tempo indeterminato e determinato con orario a tempo pieno e parziale, ivi compreso il personale comandato a prestare servizio presso l'ente. Si applica altresì al personale assunto con contratto di formazione e lavoro e di somministrazione lavoro a tempo determinato; in tali casi le risorse occorrenti saranno reperite dal comune nei progetti che danno avvio alle predette forme contrattuali.
<b>Descrizione sintetica delle materie trattate dal contratto integrativo</b>	Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell'art. 7 del CCNL del 21.5.2018 con riguardo a: a) disposizioni generale a carattere normativo; b) criteri generali per l'utilizzo delle risorse decentrate

<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>	In data _____ è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (Collegio dei revisori dei conti) sia in ordine alla presente Relazione Illustrativa sia alla Relazione Tecnico-finanziaria, che qui si allega, quale parte integrante e sostanziale.
		L'Organo di controllo interno, nel rilasciare la predetta certificazione <b>non ha</b> formulato specifici rilievi in ordine agli istituti disciplinati nel contratto integrativo La certificazione dell'organismo di controllo ha riguardato la verifica: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. sulla compatibilità degli aspetti economico-finanziari originati dal contratto integrativo rispetto ai vincoli introdotti dalle vigenti norme di coordinamento della finanza pubblica (rispetto del patto di stabilità interno, principio di riduzione della spesa di personale, attuazione dei principi di riforma in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle amministrazioni pubbliche);</li> <li>2. sulla compatibilità degli aspetti economico-finanziari originati dal contratto integrativo rispetto ai vincoli derivanti dalla programmazione economico-finanziaria annuale e pluriennale dell'amministrazione (bilancio previsionale annuale e triennale);</li> <li>3. sulla compatibilità degli aspetti economico-finanziari originati dal contratto integrativo rispetto ai vincoli introdotti dalle vigenti norme di coordinamento della finanza pubblica con riguardo alle limitazioni operanti in materia di trattamenti economici accessori e di finanziamento degli stessi;</li> <li>4. sulla compatibilità degli aspetti economico-finanziari originati dal contratto decentrato rispetto ai vincoli contrattuali nazionali e legislativi in materia di negoziabilità dei singoli istituti disciplinati dalla contrattazione di secondo livello.</li> </ol>
	<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 di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 riferito al triennio 2019-2021 con delibera di Giunta comunale n. 18 del 31.1.2019, rinvenibile sul sito istituzionale dell'ente al seguente indirizzo: <a href="http://www.comune.paderno-dugnano.mi.it/governo_citta/amministrazione/performance/pagina26.html">http://www.comune.paderno-dugnano.mi.it/governo_citta/amministrazione/performance/pagina26.html</a>
		Il comune ha approvato il programma Piano Triennale per la prevenzione della corruzione della trasparenza relativo agli anni 2019-2021 con delibera della giunta comunale n. 17 del 31.1.2019 pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale al seguente indirizzo: <a href="http://www.comune.paderno-dugnano.mi.it/governo_citta/amministrazione/altri_contenuti_/corruzione/pagina21.html">http://www.comune.paderno-dugnano.mi.it/governo_citta/amministrazione/altri_contenuti_/corruzione/pagina21.html</a>
È stato assolto l'obbligo di pubblicazione prescritto dall'art. 14, comma 6 del D. Lgs. n. 150/2009 in ordine alla validazione della Relazione sulla performance riferita all'anno 2018, ultima disponibile alla data di sottoscrizione della presente relazione illustrativa. La stessa è rinvenibile sul sito istituzionale dell'ente nella sezione Amministrazione trasparente al seguente indirizzo: <a href="http://www.comune.paderno-dugnano.mi.it/governo_citta/amministrazione/performance/pagina22.html">http://www.comune.paderno-dugnano.mi.it/governo_citta/amministrazione/performance/pagina22.html</a>		
		È stata adottata la relazione sulla performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 riferita all'anno 2018 con delibera di Giunta n. 83 del 23.5.2019. Il Nucleo di valutazione ha validato la relazione sulla performance il 23.5.2019.
<b>Eventuali osservazioni:</b> Sono stati aggiornati: a) il <i>Sistema di misurazione e valutazione Performance organizzativa</i> e b) il <i>Sistema di misurazione e valutazione Performance individuale</i> , approvati, rispettivamente, con delibere di Giunta n. 173 del 29.11.2018 e n. 42 del 14.3.2019. I documenti sono rinvenibili sul sito istituzionale dell'ente nella sezione Amministrazione trasparente al seguente indirizzo: <a href="http://www.comune.paderno-dugnano.mi.it/governo_citta/amministrazione/performance/pagina40.html">http://www.comune.paderno-dugnano.mi.it/governo_citta/amministrazione/performance/pagina40.html</a>		

**Modulo 2**  
**Illustrazione dell'articolato di cui all'ipotesi di**  
**contratto collettivo decentrato integrativo**

<p>Artt. 1-12  <b>Parte giuridica e normativa</b> del contratto</p>	<p>Il contratto integrativo riferito al personale del comparto è la diretta conseguenza di quanto definito nel contratto collettivo nazionale 21.5.2018. In questa parte del contratto, anche a livello ricognitivo, vengono delineati: il quadro normativo e contrattuale contestualizzato all'Ente; l'ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria, procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del contratto; le modalità di verifica dell'attuazione del contratto in osservanza di quanto previsto dall'art. 8, c. 7 del CCNL 21.5.2018; la procedura per l'interpretazione autentica del contratto per le materie di cui all'art. 7, c. 4 del CCNL 21.5.2018; il sistema delle relazioni sindacali contestualizzate nell'ambito dell'Ente, il richiamo al "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", costituito in applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001.</p> <p>Il contratto, ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21.5.2018, ha validità per gli anni 2019, 2020, 2021. Viene specificato, all'art. 2, che tutte le indennità e gli istituti previsti, e disciplinati in maniera differente dal precedente accordo, avranno decorrenza dalla data di sottoscrizione. La parte economica, in relazione a quanto previsto dall'art. 8, c. 1 del CCNL 21.5.2018 disciplina gli anni 2019 e 2020, intendendosi già certe per questi anni la ripartizione delle risorse rese disponibili dall'amministrazione comunale</p> <p>Questa parte del contratto richiama inoltre i destinatari della contrattazione integrativa come peraltro già elencato sopra nel corrispondente rigo del Modulo 1 della presente relazione e si preoccupa altresì di disciplinare come, alcune regolamentazioni, possano perdurare nel tempo, anche oltre il 31.12.2021, qualora non siano oggetto di revisione ad opera delle parti; parimenti clausole definite nelle contrattazioni precedenti, ove non disapplicate, continuano a mantenere la loro efficacia nell'ente anche per il periodo di durata del contratto.</p> <p>Come si accennava sopra è prevista una clausola di salvaguardia per ciascuna della parti firmatarie che consente la disapplicazione automatica dei contenuti contrattuali in presenza di nuove disposizioni normative o nuovi contratti collettivi nazionali di lavoro che dovessero essere emanati nel corso di vigenza del contratto integrativo e che si pongano rispetto allo stesso in modo tale da renderne incompatibile l'attuazione.</p> <p>La disposizione contrattuale rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.</p>
---	---

<p>Artt. 13-18          Parte del contratto dedicata a <b>"disposizioni diverse"</b></p>	<p>Gli articoli in questione disciplinano i temi relativi alla sicurezza sui luoghi di lavoro; alla formazione ed aggiornamento professionali; all'orario di lavoro e conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa e ferie solidali. A livello ricognitivo, vengono anche ricompresi la disciplina relativa alla prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza e quella relativa al buono pasto. Questa parte del contratto ha assunto rilevanza anche per effetto di alcune materie rimandate al confronto e alla contrattazione da parte del CCNL 21.5.2018. Tra queste assumono carattere centrale quelle relative alle: a) misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 13 del CCDI) in relazione a quanto previsto dall'art. 7, c. 4, lett. m) del CCNL 21.5.2018; b) alla formazione e sviluppo professionale (art. 14 del CCDI), in relazione a quanto previsto dall'art. 5, c. 3, lett. i) e dagli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL 21.5.2018; alla disciplina degli orari, delle misure di conciliazione, del lavoro agile e al nuovo istituto delle ferie solidali (di cui agli artt. 22, 25, 26, 27, 30 del CCNL 21.5.2018). Il CCDI (art. 16, c. 5) prevede una norma di rimando, relativa all'adeguamento delle disposizioni vigenti nell'Ente a quanto previsto dal CCNL 21.5.2018 e al presente CCDI, non oltre quattro mesi dalla sua definitiva sottoscrizione. Nel condividere, con le parti sindacali, gli obiettivi stabiliti per la diffusione del lavoro agile nella pubblica amministrazione, anche in relazione alla significativa presenza femminile tra i lavoratori del Comune di Paderno Dugnano, nel periodo di vigenza del presente contratto, si prevede di sviluppare due obiettivi di lavoro: a) monitoraggio ed eventuale ridefinizione delle modalità di</p>
--	--

	<p>applicazione degli istituti collegati alla flessibilità dell'orario di lavoro, conciliando le esigenze dei lavoratori con quelle degli utenti dei servizi; b) fissare obiettivi annuali per l'attuazione del c.d. lavoro agile o smart working valutando la possibilità di sperimentare nuove modalità spazio-temporali di svolgimento delle prestazioni lavorative. La declinazione delle azioni da intraprendere dovrà interconnettersi con gli obiettivi previsti dal Piano delle azioni positive dell'Ente.</p>
<p>Artt. 19-20 Parte del contratto dedicata alla <b>costituzione delle risorse e alla loro destinazione</b></p>	<p>La disponibilità di risorse da destinare alla contrattazione integrativa considera quanto previsto dall'art. 67 del CCNL 21.5.2018, all'interno chiaramente dei vincoli di cui all'art. 23, c. 2 del D.Lgs n. 75/2017, richiamato espressamente al comma 7 del succitato art. 67. A tal fine, il lavoro di costituzione è stato reso agevole per il lavoro di ricognizione delle risorse del fondo del personale del comparto per gli anni 1999-2015, e certificate dall'organo di revisione. La suddetta revisione si interconnette alla determinazione in via ricognitoria del limite del fondo risorse decentrate del comparto "personale dipendente" ai sensi dell'art. 23, c.2, d.lgs n. 75/2017, certificata dall'organo di revisione e approvata con Determinazione n. 430 del 22.5.2019.</p> <p>Fatte queste premesse, il fondo è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse stabili relative al 2017, ivi comprese quelle che hanno finanziato le progressioni economiche e le indennità di comparto. Dal fondo sono state portate in «detrazione» le somme a ciò destinate nel 2017 per l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa, finanziate a carico del bilancio ma nel rispetto dei vincoli di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21.05.2018). L'importo così determinato è stabilmente incrementato, fra l'altro: a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019; b) dal differenziale tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; c) di un importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità (RIA) e degli assegni ad personam non più corrisposti ai dipendenti cessati dal servizio dell'anno precedente; d) risorse stanziare dagli enti per l'eventuale incremento delle dotazioni organiche. Gli importi di cui alle lettere a) e b), in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale, non sono assoggettabili ai limiti di crescita dei fondi, di cui all'art. 23, co 2 del D.Lgs n. 75/017.</p> <p>Il fondo 2019 e 2020 è stato inoltre alimentato con importi variabili dalle seguenti voci: <b>a)</b> risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (es. ici, funzioni tecniche, indennità di toga, ...); <b>b)</b> risorse derivanti per le attività dei messi notificatori, <b>c)</b> una quota dei risparmi di cui all'art. 67, c. 3, lett. d) (lavoro straordinario); <b>d)</b> risorse fino al 1,2% su base annua del monte salari 1997, ai sensi dell'art. 67, c. 4 del CCNL 21.5.2018; <b>e)</b> apposite risorse per il conseguimento di obiettivi di miglioramento dell'ente (art. 67, c. 5, lett. b), fra le quali sono state incluse le risorse di cui all'art. 56-quater, c. 1, lett. c) del CCNL 21.5.2018 (utilizzo di proventi delle violazioni del codice della strada per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza stradale); f) le economie derivanti da risorse stabili (art. 68, c. 1), degli anni precedenti accertati a seguito della rendicontazione dei fondi delle annualità pregresse (2016 e 2017) e destinate in quota parte agli anni 2019 e 2020.</p> <p>La destinazione (v. art. 20 del CCDI) viene attuata nel rispetto di quanto previsto dall'art. 68 del CCNL 21.5.2018. Su questo, in maniera, più specifica si rimanda all'allegato A per la costituzione del fondo e all'allegato B) per il suo utilizzo. A livello di sintesi:</p> <p><u>Anno 2019</u> A fronte di risorse, determinate in € <b>1.029.945,90</b> (comprehensive delle economie derivanti da istituti degli esercizi precedenti finanziati con risorse stabili e di quelle derivanti per l'applicazione dell'istituto delle posizioni organizzative), vengono previsti utilizzi per € <b>1.029.945,90</b></p> <p><u>Anno 2020</u> A fronte di risorse, determinate in € <b>1.051.130,76</b> (comprehensive delle economie derivanti da istituti degli esercizi precedenti finanziati con risorse stabili e di quelle derivanti per l'applicazione dell'istituto delle posizioni organizzative), vengono previsti utilizzi per € <b>1.051.130,76</b>.</p> <p>Si ritiene utile soffermarsi, brevemente, sulla definizione della quota da destinare ai nuovi istituti (indennità di servizio esterno; indennità di funzione; indennità di condizioni di lavoro) e a quello delle progressioni economiche di</p>

	<p>categoria, stante, per quest'ultimo istituto, la sua incidenza permanente sulle risorse stabili della contrattazione.</p> <p>In relazione ai nuovi istituti, le parti hanno condiviso il principio di legare le indennità di funzione e quella di servizio esterno a una quota non eccedente il 70% delle risorse di parte stabile, previste dall'art. 67, c. 2, lett. a) e b) del CCNL 21.5.2018. In questo modo, si è garantita la finanziabilità a regime delle due indennità, senza pregiudicare il limite di cui all'art. 23, c. 2 del Dlgs n. 75/2017. L'indennità di servizio esterno (rivisitata nei criteri legittimanti e, per quanto riguarda la parte relativa al disagio, nel valore) viene finanziata, per le stesse ragioni di cui sopra, per la parte di maggiorazione rispetto al 2018, con una quota non eccedente il 23% delle risorse di parte stabile, previste dall'art. 67, c. 2, lett. a) e b) del CCNL 21.5.2018.</p> <p>Per quanto riguarda l'istituto delle progressioni "orizzontali", le parti hanno ritenuto possibile destinare a questo istituto una quota complessiva nel biennio di € 30.000, suddivisa in € 15.000, a valere sulle risorse dell'anno 2019 e € 15.000,00 a valere sulle risorse dell'anno 2020. Esse sono finanziate come segue: a) per l'anno 2019 mediante l'utilizzo delle risorse provenienti dall'analogo istituto contrattuale e dalle r.i.a. del personale cessato nell'anno precedente ritornate nella disponibilità del fondo e pertanto senza erosione ulteriore di risorse stabili; b) per l'anno 2020 mediante l'utilizzo delle risorse provenienti dall'analogo istituto contrattuale e dalle r.i.a. del personale cessato nell'anno precedente ritornate nella disponibilità del fondo, a cui si aggiunge una ulteriore quota di € 2.000,00, derivante da una quota pari al 7% delle risorse di parte stabile, previste dall'art. 67, c. 2, lett. a) e b) del CCNL 21.5.2018.</p>
<p>Artt. 21-29 Parte del contratto dedicata ai <b>"criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse"</b></p>	<p>Questa parte del contratto, assume una centralità significativa, oltre che per gli aspetti di merito, anche perché tratta della ridefinizione di istituti che l'art. 7, c. 4 del CCNL 21.5.2018 ha rimesso alla contrattazione decentrata. Nello specifico, gli articoli 21-29 disciplinano i criteri per la ripartizione dei seguenti istituti: a) La performance organizzativa ed individuale (art. 21); b) progressioni economiche orizzontali (art. 22); c) indennità condizioni di lavoro (art. 23); d) indennità di turno e di reperibilità (art. 24); e) indennità per specifiche responsabilità (art. 25); f) indennità di servizio esterno (art. 26); g) indennità di funzione ufficiali PL (art. 27); incentivazioni derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 28); area delle posizioni organizzative (art. 29).</p> <p>Venendo alla trattazione di alcuni dei punti degli istituti in questione si rileva quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sono stati aggiornati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla <i>performance</i>, facendo salva l'idea concettuale su cui è stata definita la strutturazione del sistema che è confluita nella disciplina delle premialità dell'Ente, e che vede nella valutazione l'elemento centrale su cui erogare l'incentivo. La valutazione, in linea con quanto previsto dall'art. 40, c. 3.bis del D.Lgs n. 165/20001 e s.m.i., è lo strumento cardine su cui incentivare l'impegno e la qualità della prestazione, destinando a ciò l'intera quota della parte variabile delle risorse e una quota importante (13,85%) delle risorse di parte stabile (sugli aspetti di merito torneremo più avanti in una sezione dedicata). In coerenza a quanto previsto dall'art. 7, c. 4, lett. b) del CCNL 21.5.2018, è stata definita la scala retributiva di collegamento fra i risultati della valutazione della prestazione individuale e l'incentivazione individuale (o la retribuzione di risultato per le posizioni organizzative). Vengono altresì definite le eventuali decurtazioni, per effetto delle incentivazioni in favore del personale dell'Ente previste da specifiche norme di legge, da progetti particolari e finalizzati, qualora percepiscano per tali finalità somme superiori a quella media pro-capite complessiva prevista per il restante personale a titolo di premio annuale collegato alla performance individuale. In sede di prima applicazione, ai sensi di quanto previsto dall'art. 69 del C.C.N.L. 21.5.2018, le parti hanno concordato che la premialità aggiuntiva viene stabilita nel valore del 30% del valore medio dei premi attribuiti in favore del personale che ha ottenuto nella valutazione della prestazioni un risultato non inferiore al 90% dei punti resi disponibili dal sistema di valutazione dell'Ente per l'incentivazione generale. Il numero dei dipendenti che accedono a tale premio non può comunque superare il 7% del personale in servizio;</li> <li>• sono stati ridefiniti i criteri per l'attribuzione delle <i>progressioni economiche orizzontali</i>. Le modifiche introdotte tendono a garantire:</li> </ul>

	<p>a) la selettività dell'istituto (in base al budget previsto e ai criteri adottati beneficerà dell'istituto ca. il 16,5% del personale in servizio nei due anni); b) l'attribuzione delle poe in relazione alle risultanze della valutazione della performance, considerando, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16, c. 3 del CCNL 21.5.2018, anche un parametro collegato all'esperienza maturata negli ambiti professionali. Sulla modalità di controllo della spesa si rimanda a quanto già detto nel paragrafo immediatamente precedente (a regime l'incidenza dell'istituto sul valore complessivo delle risorse stabili del fondo sarà del 36,10%); c) per l'anno 2019 si prevede una decorrenza dal 1 settembre, dal momento che le progressioni economiche di detta annualità sono la conseguenza della valutazione riferita all'anno 2018, per il quale il procedimento di valutazione si è concluso nello scorso mese di maggio; d) è stata introdotta una cosiddetta "clausola speciale temporanea", in relazione alle nuove posizioni economiche introdotte dal CCNL 21.5.2018. Le parti hanno concordato, seguendo il principio di applicazione graduale dell'istituto e nel rispetto dei requisiti soggettivi e professionali richiesti dal presente articolo, che alle stesse non può essere destinata una quota superiore il 15% delle risorse previste per gli anni 2019 e 2020, partendo dalla categoria A.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sull'assetto funzionale definito con il contratto decentrato 2016-2017, sono stati aggiornati, i criteri per l'attribuzione delle <i>indennità di responsabilità</i> e quelle del nuovo istituto delle <i>indennità "condizioni di lavoro"</i> (artt. 70-bis e 70-quinquies del CCNL 21.5.2018), avendo cura di ri-mappare le condizioni legittimanti degli istituti in questione, rivedendo (in particolare per l'indennità di responsabilità) i coefficienti di attribuzione dell'incentivo interconnessi alla tipologia di responsabilità organizzativa conseguente al ruolo ricoperto e alla funzione svolta;</li> <li>• sono stati definiti i criteri relativi alle nuove indennità di PL (servizio esterno e indennità di funzione). Le parti hanno concordato per un criterio selettivo per attribuire <i>l'indennità di servizio esterno</i>, riconoscendola solo a quel personale della polizia locale che, continuativamente e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, rende effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale. Le parti hanno inoltre definito che "servizi esterni di vigilanza svolti in via continuativa" vanno intesi quelli per i quali la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi resi all'esterno sia non inferiore a 4 ore giornaliere rispetto all'orario di servizio complessivo del dipendente interessato. E' stata inserita inoltre una clausola di salvaguardia per la copertura economica dell'istituto, prevedendo che l'indennità viene riconosciuta nei limiti delle risorse complessivamente destinate, attraverso il contratto decentrato, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. f, del C.C.N.L. 21.5.2018. Per quanto riguarda <i>l'indennità di funzione</i>, la stessa è stata definita considerando quanto previsto dal contratto collettivo nazionale vigente, differenziandola in base ai criteri definiti dal Regolamento regionale n. 5/2019 e in relazione alle peculiarità dimensionali e istituzionali del Comune di Paderno Dugnano. Una quota parte della suddetta indennità è stata finanziata con l'indennità di responsabilità precedentemente riconosciuta agli ufficiali dell'Ente,</li> <li>• per quanto riguarda l'istituto delle <i>posizioni organizzative</i>, per le materie attinente la contrattazione è stato concordato che la scala retributiva di collegamento fra i risultati della valutazione della prestazione individuale e la retribuzione di risultato per le posizioni organizzative è determinata dalla disciplina sulla premialità dell'Ente. Il suddetto istituto, per le materie non sottoposte alla contrattazione, è stato rivisitato, in linea con quanto previsto dall'art. 15, c. 2 del CCNL 21.5.2018, con la Deliberazione della Giunta Comunale nr. 53 del 28.3.2019.</li> </ul>
<p>Artt. 30-31 Parte del contratto dedicata alle <b>"disposizioni particolari e finali"</b></p>	<p>I due articoli finali del contratto disciplinano alcune disposizioni particolari (art. 30) in ordine alla costituzione delle risorse e alla loro ripartizione. In relazione all'eventuale applicazione delle economie di parte stabile, ai sensi dell'art. 68, c. 1 del CCNL 21.5.2018, viene stabilito che le stesse verranno destinate al finanziamento delle risorse variabili finalizzate a compensare il fondo per la performance organizzativa ed individuale. Dal punto di vista</p>

	<p>metodologico, e per una migliore leggibilità dell'istituto contrattuale in questione con la contabilità armonizzata (con particolare riferimento al principio contabile relativo ai compensi per il salario accessorio), di norma si adotterà il criterio che eventuali risparmi accertati a consuntivo siano applicati sul fondo con annualità successiva a quella dell'esercizio finanziario in cui vengono accertati e certificati dall'organo di revisione, anche se sarà possibile destinarle anche ad annualità successive sempre per incrementare le risorse variabili destinate a remunerare la performance individuale. Le eventuali economie sul fondo del lavoro straordinario, calcolati già al netto della riduzione di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL 1.04.1999, potranno eventualmente essere utilizzate per il finanziamento della premialità correlata alla performance individuale, di cui all'art. 4 del vigente regolamento comunale sulla "disciplina della premialità". Tra le disposizioni finali (art. 31) va menzionata quella che stabilisce che la disciplina del contratto, fatto salvo quanto disposto da normative vigenti, produce i suoi effetti anche per periodi successivi al 31.12.2021 per la parte "normativa" e 31.12.2020 per la parte "economica", allorché le singole clausole, nell'ambito di procedure contrattuali successive, non vengano modificate, integrate, disapplicate o non siano ulteriormente applicabili per incompatibilità con nuove discipline normative e /o contrattuali. Inoltre è stato concordato tra le parti che fermo restando quanto previsto dall'art. 30, c. 5 del contratto (su eventuali approvazione di piani di razionalizzazione), eventuali risorse aggiuntive a valere sul fondo delle risorse decentrate potranno essere destinate, previa negoziazione tra le parti, a una maggiore valorizzazione degli istituti oggetto del presente accordo.</p>
<p>Effetti abrogativi impliciti</p>	<p>Come specificato sopra con riferimento all'art. 2 del contratto, viene determinata l'abrogazione implicita delle norme del CCDI 2016-2017 (riportate nell'allegato C dello stesso) non più compatibili con il CCNL 21.5.2018 e con quelle disciplinate dal presente accordo.</p>
<p>Coerenza del contratto integrativo con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la <i>performance</i> individuale e organizzativa</p>	<p>Il contenuto del contratto integrativo entra, per effetto dell'art. 7, c. 4 del CCNL 21.5.2018, specificatamente nel tema della premialità. Come già accennato sopra, le disposizioni contrattuali, interconnesse, alla disciplina sulle premialità dell'Ente, sono orientate a promuovere il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, valorizzando i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso riconoscimenti monetari, escludendo qualsiasi forma di incentivazione indifferenziata o fondata su automatismi.</p> <p>Il sistema di misurazione della <i>performance</i> individuale, revisionato da ultimo con delibera della giunta comunale n. 42 del 14.3.2019, è improntato a dare attuazione ai principi introdotti dal D.Lgs. n. 150/2009, peraltro già attuati nell'ente ancor prima dell'emanazione di tale normativa. Con riferimento al personale non dirigenziale prevede tre tipologie di valutazione della performance individuale, una per il personale incaricato di una posizione organizzativa, la seconda per i responsabili di unità organizzativa intermedia e l'ultima riferita ai restanti collaboratori.</p> <p>In tutti i casi, oggetto della misurazione, è sia l'ambito organizzativo (con diverse modalità) sia quello della qualità del contributo individuale. Per quanto attiene l'ambito organizzativo, si fa riferimento ad obiettivi contenuti negli strumenti previsti nel piano esecutivo di gestione o ad obiettivi di <i>performance</i> organizzativa individuali.</p> <p>Il personale con responsabilità di unità organizzativa intermedia è inoltre misurato sulla capacità di valutare la <i>performance</i> dei propri collaboratori; i responsabili di unità organizzativa con titolarità di posizione organizzativa, oltre a quanto sopra, sono misurati anche in rapporto ai risultati conseguiti dall'unità organizzativa cui sono preposti.</p> <p>Il contratto integrativo prevede, in relazione a quanto previsto dall'art. 7, c. 4, lett. b) del CCNL 21.5.2018, la scala retributiva di collegamento fra i risultati della valutazione della prestazione individuale e l'incentivazione individuale (o la retribuzione di risultato per le posizioni organizzative) (art. 21, c. 4 del contratto). La determinazione dell'incentivazione correlata alla <i>performance</i> individuale è il risultato di due fattori:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il punteggio ottenuto nella valutazione della <i>performance</i>;</li> <li>• il posizionamento nella scala retributiva.</li> </ul> <p>Punteggi inferiori al parametro dell'adeguatezza inibiscono la corresponsione del premio; sono previste quattro fasce di remunerazione in relazione al punteggio conseguito. Le parti, come detto più sopra, hanno concordato che la premialità aggiuntiva viene stabilita nel valore del 30% del valore medio</p>

	<p>dei premi attribuiti in favore del personale che ha ottenuto nella valutazione della prestazioni un risultato non inferiore al 90% dei punti resi disponibili dal sistema di valutazione dell'Ente per l'incentivazione generale. Il numero dei dipendenti che accedono a tale premio non può comunque superare il 7% del personale in servizio</p> <p>Per quanto attiene le risorse che finanziano progetti specifici e/o finalizzati il sistema premiale prevede modalità differenziate che comunque considerano sempre il grado di raggiungimento dell'obiettivo e l'apporto individuale del singolo partecipante al progetto; la disciplina specifica è rimessa alternativamente alla disciplina della premialità o a quanto previsto nel singolo progetto.<sup>1</sup></p> <p>Da quanto precede si può senz'altro dare evidenza di come la premialità del personale dipendente del comune di Paderno Dugnano sia improntata ai principi di differenziazione delle valutazioni, di meritocrazia e differenziazione economica delle incentivazioni.</p> <p>I risultati della performance organizzativa sono certificati dal Nucleo di valutazione il quale è chiamato altresì a garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché di utilizzo dei premi improntati al principio di valorizzazione del merito e della professionalità.<sup>2</sup></p> <p>I dati relativi alla differenziazione delle valutazioni della performance individuale e dei premi attribuiti al personale risultano pubblicati nelle seguenti sezioni del sito istituzionale  <a href="http://www.comune.paderno-dugnano.mi.it/governo_citta/amministrazione/performance/pagina57.html">http://www.comune.paderno-dugnano.mi.it/governo_citta/amministrazione/performance/pagina57.html</a></p>
<p>Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche (progressioni orizzontali) finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa</p>	<p>Nel contratto integrativo in esame, come meglio sopra precisato nel commento all'art. 22, a cui si rimanda, sono previste destinazioni di risorse per questo specifico istituto contrattuale. La disciplina vigente nell'ente, derivante in parte dalla contrattazione collettiva nazionale e da quella approvata con il contratto decentrato, è sicuramente improntata al principio di selettività nell'attribuzione della progressione economica. Rispetto all'obiettivo posto dalla Ragioneria Generale dello Stato, che individua, come criterio selettivo, l'attribuzione fino al 50% del personale in servizio delle progressioni economiche orizzontali, nel nostro Ente, in base al budget previsto e ai criteri adottati, beneficerà dell'istituto ca. il 16,5% del personale in servizio nei due anni. Inoltre, a regime l'incidenza dell'istituto sul valore complessivo delle risorse stabili del fondo sarà del 36,10%.</p> <p>Tale principio è attuato attraverso la combinazione di diversi fattori:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nessun erosione del tetto massimo di risorse stabili per effetto delle risorse destinate al presente istituto, essendo lo stesso finanziato mediante l'utilizzo delle risorse provenienti dall'analogo istituto contrattuale e dalle r.i.a e da una quota residuale delle risorse di cui all'art. 67, c. 2, lett. a) e b), per ciascun anno;</li> <li>- rafforzamento di tale criterio con quello di destinare, come ulteriore limite, un valore minimo di risorse stabili alla incentivazione correlata alla performance individuale;</li> <li>- l'attribuzione della progressione solo a seguito del procedimento di valutazione della performance individuale che stabilisce una modalità specifica per la definizione del punteggio finale utilizzabile ai fini della graduatoria delle diverse categorie e posizioni economiche</li> </ul> <p>L'integrazione dei predetti fattori evidenziati consente di attuare una forte selettività nell'attribuzione di questo elemento premiale avente carattere di stabilità.</p>
<p>Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in correlazione agli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'ente in coerenza con le previsioni del Titolo II</p>	<p>Il contratto integrativo ha essenzialmente lo scopo di definire le modalità di ripartizione delle risorse destinate annualmente alla contrattazione integrativa.</p> <p>Le incentivazioni poste in essere nell'ente hanno sempre una stretta correlazione al raggiungimento di obiettivi definiti dall'amministrazione valutando sia l'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi definiti (<i>performance</i> organizzativa) sia dei comportamenti organizzativi posti in essere dai singoli lavoratori per il raggiungimento dei predetti obiettivi.</p> <p>L'incentivazione generale è preordinata al raggiungimento degli obiettivi di</p>

<sup>1</sup> Vedasi in proposito art. 8, comma 9 della disciplina della premialità – appendice del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

<sup>2</sup> Vedasi in proposito art. 14 comma 7, lett. e), f) del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

<p>del Decreto Legislativo n. 150/2009.</p>	<p>gestione e di progetto contenuti nel piano della performance annuale. Tale atto di pianificazione tiene insieme altri strumenti pianificatori, di grado superiore, come le linee strategiche del mandato amministrativo o il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.), o il piano degli obiettivi contenuti nel piano esecutivo di gestione, oltre alla misurazione delle attività di gestione e degli obiettivi (<i>standard</i>) definiti dal sistema certificato di gestione della qualità dei servizi.</p> <p>Accanto a tale forma di incentivazione si riscontra quella connessa a progetti di ampliamento e/o riorganizzazione di servizi esistenti che si connettono sia direttamente sia indirettamente agli atti di pianificazione sopra richiamati.</p> <p>In ogni caso la correlazione dei risultati conseguiti, sia a livello organizzativo sia a livello individuale, costituisce l'elemento imprescindibile per l'erogazione dei compensi premiali ai singoli lavoratori.</p> <p>Il disegno organizzativo delineato consente di utilizzare lo strumento della contrattazione integrativa per sostenere il miglioramento delle performance di ente, servizio e ufficio e quelle individuali e, nel contempo, di sostenere lo sforzo al raggiungimento degli obiettivi attesi dall'organizzazione stessa.</p> <p>Si tenga inoltre presente che le risorse destinate alla contrattazione integrativa e specificatamente correlate alla premialità (con particolare riferimento a quelle previste dall'art. 67, c. 3 e c. 4 del CCNL 21.5.2018), in presenza, a consuntivo, di risultati inferiori alle soglie minime indicate, rispettivamente, nel regolamento sulla premialità o nella contrattazione integrativa rimasta vigente nell'ente, non vengono rese effettivamente rese disponibili. Raggiungimenti parziali prevedono una disponibilità parziale delle risorse definite a preventivo, riducendo in tale modo la massa salariale disponibile per la premialità. Le risorse non rese disponibili rispetto a quelle preventivate costituiscono ovviamente economie di bilancio.</p> <p>E' chiaro come il sistema di misurazione della <i>performance</i> del personale sia strettamente correlato agli strumenti di programmazione gestionale, tutti molto ben evidenziati nelle parti che precedono; infatti è dagli stessi che si traggono le informazioni circa il grado di raggiungimento degli obiettivi.</p> <p>La correlazione fra sistema premiale e obiettivi dell'ente assicura la connessione fra la contrattazione integrativa e i bisogni della collettività e dell'utenza che entrano nei documenti di pianificazione dell'ente attraverso la mediazione degli organi di programmazione, governo e controllo (consiglio comunale, sindaco e giunta comunale) che rappresentano la comunità locale.</p> <p>E' importante evidenziare come questa fase negoziale ha visto le parti condividere, comunque, un modello per cui una parte sostanziale delle risorse stabili deve essere destinata alla incentivazione della performance individuale al fine di garantire sempre una dotazione di risorse a questo istituto contrattuale adeguata ed in grado di essere "appetibile" ed effettivamente efficace. Questa scelta, consentirà, unitamente alle succitate risorse variabili di raggiungere questa delicata finalità, senza dover ricorrere ad altre tipologie di risorse che non si sempre sono coerenti con quanto definito dalla contrattazione collettiva nazionale.</p>
<p>Altre informazioni eventualmente utili alla migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto</p>	<p>E' utile effettuare una annotazione specifica in merito alle risorse rese disponibili ai sensi dell'art. 67, c. 4 e c. 5, lett. b) del CCNL 21.5.2018 (relativamente alla parte di risorse variabili), le stesse infatti finanziano totalmente l'incentivazione correlata alla performance individuale, ad integrazione delle risorse stabili e di altre piccole quote residuali di risorse variabili, quali le economie da lavoro straordinario e quelle non finalizzate provenienti da esercizi precedenti. La correlazione agli istituti contrattuali richiamati risulta coerente sia sotto l'aspetto della natura "variabile" di dette risorse, che vanno rivalutate annualmente alla luce di condizioni e vincoli normativi, contrattuali e economico-finanziari, sia in relazione alla loro finalizzazione</p> <p>Non si ritiene vi siano ulteriori informazioni da aggiungere a quanto già in precedenza dettagliato.</p>
<p>Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse da parte della contrattazione integrativa</p>	<p>Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa del comparto del personale dipendente sono quelle sotto riportate, distinte per annualità:</p> <p><b>Anno 2019</b></p> <p>Risorse complessive pari ad <b>€ 1.029.945,90</b> così determinate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• risultanze del fondo di amministrazione 2019: € 1.019.348,78</li> <li>• economie da esercizio precedente: € 10.597,12<sup>3</sup> ;</li> </ul> <p>La quota complessiva, pari ad <b>€ 1.029.945,90</b> (modello I – sez. IV relazione</p>

<sup>3</sup> Il fondo potrà essere ulteriormente alimentato, ai sensi dell'art. 68, c. 1 del CCNL 21.5.2018. a seguito delle rendicontazione del fondo delle risorse 2018.

	<p>tecnico-finanziaria) è così ripartita:  <b>€ 751.904,97</b> (modello III – tabella 2 relazione tecnico-finanziaria) risorse non regolate dalla presente contrattazione integrativa;  <b>€ 278.040,93</b> (modello III – tabella 2 relazione tecnico-finanziaria) risorse regolate dalla presente contrattazione integrativa;</p> <p><b>Anno 2020</b>  Risorse complessive pari ad <b>€ 1.051.130,76</b> così determinate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• risultanze del fondo di amministrazione 2020: € 1.019.348,78</li> <li>• economie da esercizio precedente: € 31.781,98<sup>4</sup>;</li> </ul> <p>La quota complessiva, pari ad <b>€ 1.051.130,76</b> (modello I – sez. IV relazione tecnico-finanziaria) è così ripartita:  <b>€ 756.330,76</b> (modello III – tabella 2 relazione tecnico-finanziaria) risorse non regolate dalla presente contrattazione integrativa;  <b>€ 294.800,00</b> (modello III – tabella 2 relazione tecnico-finanziaria) risorse regolate dalla presente contrattazione integrativa.</p> <p>Si rende opportuno evidenziare che la contrattazione contiene altresì oneri indiretti, il cui ammontare non è allocabile nel fondo di amministrazione; ci si riferisce alle risorse derivanti dai proventi di cui all'art. 208 del Codice della Strada destinati alla previdenza integrativa del personale della polizia locale, ammontanti a € 68.000,00 per gli anni 2019 e 2020, alle condizioni e nei limiti indicati all'art. 56-quater del CCNL 21.5.2018 e all'art. 17 del presente contratto decentrato.</p> <p>Si aggiunga altresì l'onere per l'erogazione dei buoni pasto al personale dipendente (che è quantificato nel valore di € 7,00 dal 1.9.2019), per una spesa presunta, per l'anno 2019, di € 125.938,63), al netto della spesa per il personale dell'area dirigenziale.</p> <p>Entrambe queste due spese non allocate nel fondo di amministrazione sono rappresentate nel mod. IV – Sez. III della relazione tecnico-finanziaria.</p>
--	---

Paderno Dugnano, 4 giugno 2019

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA  
dott.sa Franceschina Bonanata

IL DIRETTORE DELLE RISORSE UMANE  
dott. Biagio Bruccoleri

---

<sup>4</sup> ibidem