

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL  
COMUNE DI RHO PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2017**

**Relazione illustrativa**

**Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione ipotesi</b>	<b>01/02/2018</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>01/01/2017 - 31/12/2017</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b><u>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</u></b></p> <p>Bottari Matteo (Segretario generale) - Presidente Delegazione Trattante</p> <p>Marcoccia Emanuela (Direttore Area Affari Generali, Personale e Organizzazione)</p> <p><b><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</u></b></p> <p>CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, DICCAP-SULPM Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU)</p> <p><b><u>Organizzazioni sindacali firmatarie della ipotesi:</u></b></p> <p>CGIL-FP, CISL-FP, CSA Regioni e autonomie locali-Siapol. Il CSA non ha firmato.</p> <p>Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU), a maggioranza</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente dipendente del Comune di Rho
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Ripartizione e utilizzo delle risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2017.

<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>	.....
		.....
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Con deliberazione di Giunta Comunale n. 165 del 18/07/2017 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione e il Piano della Performance 2017/2019.
		Con deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 28/03/2017 è stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione anni 2017/2019 contenente la tabella 5 - Obblighi pubblicazione amministrazione trasparente.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui il D.Lgs. n. 33/2013 c.d. "Decreto Trasparenza" e il D.Lgs. n. 97/2016 c.d. Freedom of Information Act", per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009 in data 07/06/2017.

**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 decentrato

L'accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate anno 2017 è relativo al personale dei livelli - esclusa quindi la dirigenza - dipendente del Comune di Rho ed è finalizzato, conformemente all'art. 40 comma *ter* del D.Lgs. n. 165/2001, a consentire la gestione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2017.

Ai sensi dell'art. 17 CCNL 1.4.1999 s.m.i., le risorse decentrate sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali. In relazione a queste finalità, l'art. 17 prevede che le risorse a disposizione siano finalizzate a finanziare una serie di istituti espressamente individuati.

E' stata finanziata la voce di cui all'art. 17, comma 2, lettera a) CCNL 1.4.1999 relativa all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi. Le risorse a tal fine destinate sono state integrate con le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 1.4.1999, come meglio illustrato nella relazione tecnico finanziaria.

La voce di cui all'art. 17, comma 2, lettera b) CCNL 1.4.1999, relativamente al riconoscimento di progressioni economiche orizzontali, comprende le risorse per il pagamento delle progressioni riconosciute negli scorsi anni, pari ad € 320.956,00 e sono state stanziare risorse pari ad € 30.000,00 per nuove progressioni economiche.

Sono state assegnate le risorse per finanziare la voce di cui all'art. 17, comma 2, lettera c) CCNL 1.4.1999, tali risorse sono destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa e di alta professionalità, nonché al pagamento della indennità prevista dall'art. 37, comma 4, del CCNL EELL del 06/07/1995 favore della ex qualifica ottava.

Vengono inoltre destinate risorse per finanziare:

- la voce di cui all'art. 17, comma 2, lettera d) CCNL 1.4.1999, finalizzata al pagamento dell'indennità di rischio, turno, reperibilità e maneggio valori;
- la voce di cui all'art. 17, comma 2, lettera e) CCNL 1.4.1999, finalizzata al pagamento dell'indennità di disagio;
- la voce di cui all'art. 17, comma 2, lettera f) ed i) CCNL 1.4.1999, finalizzate al pagamento dell'indennità di specifiche responsabilità.

Relativamente a quanto disposto dall'art. 17, comma 2, lett. g), anche per l'anno 2017 sono state accantonate nel fondo le somme destinate ad incentivare attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lett. k) con particolare riferimento alle seguenti voci:

- incentivi previsti per funzioni tecniche;
- attività di recupero dell'evasione ICI;
- compensi ISTAT.

Le risorse decentrate vengono utilizzate in conformità ai CCNL EELL vigenti anche per:

- Art. 19, comma 1, CCNL 01/04/1999 - riclassificazione personale dell'area vigilanza
- Art. 33, comma 4, CCNL 22/01/2004 - parziale finanziamento della indennità di comparto.

Alcune delle parti hanno sottoscritto una dichiarazione congiunta con la quale si stabilisce di "congelare" le risorse da destinare a incentivi per funzioni tecniche, riprendendo la discussione sul punto appena verrà fatta definitiva chiarezza circa l'inclusione o meno di tali risorse nel tetto delle risorse decentrate previsto ex art. 23 D.Lgs. n. 75/2017.

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

Le risorse decentrate dell'anno 2017 vengono utilizzate nel seguente modo:

Art. 17, c. 2 - lett. a) - performance organizzativa di struttura	€ 31.390,00
Art. 17, c. 2 - lett. a) - performance individuale	€ 73.200,00
Art. 17, c. 2 - lett. a) - progetti art. 15 c. 5	€ 0,00
Art. 17, c. 2 - lett. a) - incentivo messi	€ 250,00
art. 17, c. 2 - lett. a) - incentivo ICI	€ 35.000,00
art. 17, c. 2 - lett. a) - incentivo ISTAT	€ 1.500,00
art. 17, c. 2 - lett. a) - incentivo funzioni tecniche	€ 74.852,00
Art. 17, c. 2 - lett. b) - progressioni economiche orizzontali	€ 320.956,00
Art. 17, c. 2 - lett. b) - progressioni economiche orizzontali NUOVE	€ 30.000,00
Art. 17, c. 2 - lett. c) - retribuzione di posizione e risultato p.o.	€ 107.443,00
Art. 17, c. 2 - lett. d) - maneggio valori	€ 3.800,00
Art. 17, c. 2 - lett. d) - rischio	€ 14.000,00
Art. 17, c. 2 - lett. d) - turno	€ 78.500,00
Art. 17, c. 2 - lett. d) - reperibilità	€ 16.200,00
Art. 17, c. 2 - lett. e) - indennità di disagio	€ 8.500,00
Art. 17, c. 2 - lett. f) - specifiche responsabilità	€ 22.000,00
Art. 17, c. 2 - lett. i) - specifiche responsabilità (stato civile, anagrafe ...)	€ 10.550,00
Art. 33, comma 4, CCNL 22/01/2004 - parziale finanziamento indennità comparto	€ 131.378,00
Art. 19, comma 1 - riclassificazione personale dell'area vigilanza	€ 19.000,00

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 01/04/1999

### 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 in quanto il sistema della produttività è strettamente correlato ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. Il sistema della produttività è finalizzato ad incentivare il merito e l'impegno individuale e di gruppo, attraverso un esplicito collegamento tra la distribuzione degli incentivi e il sistema di valutazione permanente delle prestazioni. Andranno premiate la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini.

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

Non si prevedono nuove progressioni economiche per l'anno 2017. Al fondo per la corresponsione degli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria (c.d. progressione economica orizzontale) sono destinati nell'anno 2017 € 320.956,00, da utilizzare per il finanziamento delle progressioni economiche riconosciute negli scorsi anni.

Le parti hanno vincolato a valere sulle risorse previste per l'anno 2017 la somma di € 30.000,00 per nuove progressioni economiche orizzontali. Tale somma dovrà essere utilizzata per progressioni da riconoscere nel 2018, ad integrazione delle ulteriori risorse che dovranno essere destinate nell'anno 2018 per tale finalità, prevedendo una graduatoria complessiva a valere sulle risorse di tali annualità, con decorrenza delle nuove progressioni a far data dal 01/01/2018.

I criteri per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali sono in fase di contrattazione con la delegazione sindacale.

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

L'utilizzo delle risorse destinate alla produttività è improntata a valorizzare il merito risultante dalla valutazione dei singoli dipendenti. In particolar modo la distribuzione delle risorse messe a disposizione ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL 01/04/1999 sono finalizzate ad incentivare la realizzazione di obiettivi che coinvolgono vari servizi dell'Ente e che sono destinati ad avere una positiva ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva, garantendo al contempo un miglioramento della qualità e/o quantità dei servizi prestati alla collettività. Le risorse destinate alla produttività saranno erogate in base ai risultati ottenuti rispetto alle aspettative, in considerazione dei risultati attestati nella Relazione della Performance che dovrà essere preventivamente validata dal Nucleo di valutazione.

### G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

*Emanuela Marcoccia*  
Direttore Area Affari Generali,  
Personale e Organizzazione