



COMUNE DI SAN STINO DI LIVENZA

(Città metropolitana di Venezia)

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2019-2021

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165)

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	Preintesa 28.04.2019 Contratto _____	
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2019-2021	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Mariarita Napolitano Segretario Comunale Componenti Stefania Pasquon Responsabile Servizio Economico Finanziario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Firmatarie della preintesa: RSU (la maggioranza) FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Firmatarie del contratto: _____	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Parte normativa del CCI 2019-2021: Il nuovo CCDI 2019 – 2021 si attiene strettamente alle materie oggetto di contrattazione decentrata elencate all'art. 7 del CCNL 21/05/5018. Non sono state peraltro regolate materie per le quali, pur essendo prevista la contrattazione, il Comune di San Stino di Livenza non ha necessità di normare istituti o modalità operative (ad esempio, l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1, piuttosto che l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2), in quanto non attivate. Sono stati regolati gli importi delle indennità previste contrattualmente secondo i nuovi limiti minimi e massimi. È stata prevista una sezione specifica che disciplina i criteri generali delle indennità relative alla Polizia Locale, con i relativi importi. La destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2019 – parte economica del CCDI - sarà oggetto di separata e successiva contrattazione.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di Revisione Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Nel caso l'Organo di Revisione effettui dei rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo della sottoscrizione dell'accordo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel Piano

comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Esecutivo di Gestione (PEG) con valenza triennale, da ultimo approvato in data 7/03/2019 con deliberazione di Giunta Comunale n. 45.
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità? Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2018-2020 è stato approvato in data 01/02/2018 con deliberazione di Giunta Comunale n. 15.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs. 33/2013 Sì, 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? L'Organismo di Valutazione ha di volta in volta preso conoscenza, validandone i contenuti in relazione alle proprie competenze, della rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PEG).
Eventuali osservazioni =====	

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

Art. 1	Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
Art. 2	Verifiche dell'attuazione del contratto
Art. 3	Interpretazione autentica dei contratti decentrati
Art. 4	Obiettivi e strumenti
Art. 5	Informazione, confronto e organismo paritetico
Art. 6	Contrattazione collettiva integrativa
Art. 7	Assemblee sindacali
Art. 8	Diritti e agibilità sindacali
Art. 9	Quantificazione del Fondo risorse decentrate
Art. 10	Utilizzo del Fondo risorse decentrate
Art. 11	Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
Art. 12	Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Organizzativa
Art. 13	Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Individuale
Art. 14	Differenziazione del premio individuale
Art. 15	Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018
Art. 16	Principi generali riguardanti le progressioni economiche
Art. 17	Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
Art. 18	Principi generali sulle indennità per particolari condizioni di lavoro
Art. 19	Indennità correlata alle condizioni di lavoro
Art. 20	Indennità di servizio esterno
Art. 21	Indennità per specifiche responsabilità
Art. 22	Indennità di funzione
Art. 23	Compensi previsti da particolari disposizioni di legge
Art. 24	Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo
Art. 25	Indennità di reperibilità
Art. 26	Elevazione limiti in materia di turni
Art. 27	Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro
Art. 28	Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale
Art. 29	Limite individuale annuo banca delle ore
Art. 30	Criteri per la flessibilità d'orario
Art. 31	Orario multiperiodale
Art. 32	Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio

Art. 33	Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario
Art. 34	Riflessi delle innovazioni tecnologiche
Art. 35	Turni di lavoro notturni
Art. 36	Telelavoro

L'articolato si attiene strettamente alle materie oggetto di contrattazione decentrata elencate all'art. 7 del CCNL 21/05/5018, tralasciando materie per le quali, pur essendo prevista la contrattazione, l'Ente non ravvisa la necessità di intervenire in sede decentrata poiché relative ad istituti o modalità operative non attivate.

Ogni articolo riporta il riferimento alla disciplina del CCNL che demanda alla contrattazione decentrata l'integrazione della materia considerata.

Non è stata riportata la disciplina di istituti già regolati a livello di contratto nazionale né la disciplina di materie già regolamentate per legge.

La disciplina introdotta **ex novo** a seguito del CCNL 21/05/2018 è quella relativa:

-all'art. 14, Differenziazione del premio individuale;
- all'art. 15, Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e i compensi di cui all'art. 18 lettera h CCNL 2018, dove viene previsto un abbattimento percentuale – secondo predeterminate fasce di importi – della retribuzione di risultato in presenza di compensi aggiuntivi previsti da particolari disposizioni di legge;
-all'art. 19, Indennità correlata alle condizioni di lavoro, che raggruppa le precedenti indennità di rischio/disagio/maneggio valori, per la quale è stata approntata una importante revisione/razionalizzazione delle fattispecie previste cui attribuire l'indennità;
-all'art. 20, Indennità di servizio esterno;
-all'art. 27, Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
-all'art. 30, Criteri per la flessibilità oraria;

B) effetti abrogativi impliciti

Viene specificato che la nuova disciplina sostituisce ogni precedente accordo, determinando in tale modo l'abrogazione implicita delle norme del CCDI previgente e non riportate in quello attuale.

C) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Gli articoli da 11 a 14 del CCI stabiliscono i criteri generali relativi al sistema di incentivazione del personale; la coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità si concretizza nell'applicazione del nuovo Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance in fase di approvazione.

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

L'art. 17 del CCI sancisce i criteri generali per le progressioni economiche, esplicitando che esse vengono riconosciute:

- secondo principi di selettività;
- nei limiti delle risorse contrattate per l'anno di riferimento;
- in relazione alla valutazione, all'esperienza maturata e alla competenza acquisita;

Tali criteri generali trovano applicazione concreta attraverso il sistema di valutazione in fase di approvazione.

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

La deliberazione di Giunta Comunale n. 153 del 07/11/2018, ha impartito alla delegazione trattante di parte pubblica i seguenti indirizzi in merito alla parte normativa della contrattazione integrativa aziendale:

- avvio delle trattative da parte dell'Ente, in assenza di specifiche iniziative della parte sindacale con la proposta di uno schema di Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2018-2020;
- definizione dei criteri per la ripartizione del fondo risorse decentrate per l'anno 2018 secondo i principi definiti dalla contrattazione nazionale;
- di stabilire l'indennità di rischio e di disagio nella misura massima di €. 1,10 giornaliera e l'indennità di cassa nella misura di €. 1,00 giornaliera;
- di demandare alla contrattazione la misura dell'indennità di servizio esterno, subordinandone l'erogazione qualora la prestazione lavorativa avvenga all'esterno per almeno il 50% dell'orario giornaliero.

Si ritiene di avere seguito correttamente le indicazioni ricevute, soprattutto in tema di indennità, contemperando le possibilità concesse dal nuovo CCNL (ad esempio, l'incremento di valori massimi previsti) con l'esigenza di destinare alla premialità riferita alla performance collettiva ed individuale una somma comunque congrua.

La correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, segnatamente PEG/Piano della Performance, si realizza nella conferma di criteri generali di valutazione dei dipendenti connessi alla valutazione della performance individuale ed organizzativa.

Gli obiettivi e i risultati attesi sono quelli di mantenimento e, dove possibile, di incremento della produttività.

F) altre informazioni eventualmente ritenute utili =====

La relazione si compone solamente della parte illustrativa, nella quale si è data comunque evidenza di interventi strutturali di razionalizzazione della spesa per determinati istituti.

Nel 2019 si procederà alla costituzione delle risorse decentrate per l'annualità di riferimento, procedendo alla contrattazione decentrata per la parte economica.



COMUNE DI SAN STINO DI LIVENZA

(Città metropolitana di VENEZIA)

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Le risorse decentrate verranno costituite con determinazione del Responsabile del servizio economico-finanziario nel 2019 e nei successivi anni di competenza del CCDI stipulato

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Le poste di destinazione delle risorse saranno quelle previste dal CCNL e dal CCDI vigenti

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Di prossima definizione

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate saranno imputate su diversi capitoli/articoli di spesa, classificati negli opportuni Programmi delle Missioni previste dal bilancio redatto secondo i criteri del D.Lgs. 118/2011; pertanto è assicurata la verifica tra sistema contabile e dati del fondo.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

L'anno di riferimento per il limite di spesa, a legislazione vigente, è il 2016. La quantificazione delle risorse decentrate per gli anni di competenza del CCDI 2019 – 2021 rispetterà tale limite.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo delle risorse decentrate sarà impegnato seguendo i criteri esposti nella Sezione I.

S. Stino di Livenza, 15 maggio 2019

La Responsabile del Servizio finanziario
dott.ssa Stefania Pasquon