

COMUNE DI FONTE
Provincia di Treviso

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo triennio 2019/2021
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

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

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

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		2019/2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Segretario comunale : dott. Orso Paolo Responsabile Servizio Finanziario : Griggion Giuseppe Responsabile Servizio Personale : Ziliotto Stefania Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL FP – FP CGIL – UIL FPL – CSA Organizzazioni sindacali firmatarie : CISL FP R.S.U.
Soggetti destinatari		Dipendenti comunali
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) disposizioni generali b) trattamento economico del personale c) fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere le indennità e i compensi relativi a particolari prestazioni di lavoro d) disposizioni inerenti la qualità e la sicurezza del lavoro e la tutela della salute e) disposizioni diverse
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del D. Lgs.vo 18.8.2000 n. 267 (TUEL) il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 169, comma 1 del TUEL e il piano della performance di cui all'art. 10 del D. Lgs.vo 150/2009, sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione – Delibera G.C. n. 28/16.04.2019 e delibera G.C. n. 83/11.09.2019
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 (G.C. n. 7 30.01.2019 "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e pr la trasparenza 2019/2021 – Primo esame"
È stato assolto 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 dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).
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)

L'art. 8, comma 1, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito: CCNL) relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21.05.2018, prevede che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 e che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede:

- Titolo I – Disposizioni generali
- Titolo II – Trattamento economico del personale
- Titolo III – Disposizioni inerenti la qualità e la sicurezza del lavoro e la tutela della salute
- Titolo IV – Disposizioni diverse

Nel Titolo I, relativo alle disposizioni generali:

– articoli da 1 a 3 (rif. art. 8 CCNL, art. 3 comma 5 CCNL, art. 49 D. Lgs.vo 165/2001) : si definisce l'ambito di applicazione, la durata triennale e la decorrenza dal 01.01.2019, la modalità da seguire in caso di controversie sull'interpretazione delle norme.

- articoli da 4 a 8 (rif. artt. 3, 4, 5, 6 e 7 CCNL, art. 56 CCNL 14.9.2000) : si disciplinano le relazioni sindacali definendo gli obiettivi e strumenti, l'informazione, il confronto e la contrattazione collettiva integrativa, le assemblee e i diritti sindacali

Nel Titolo II – relativo alle risorse e premialità del personale dipendente:

- l'art. 9 tratta della quantificazione del Fondo risorse decentrate con riferimento all'art. 67 del CCNL

- l'art. 10 (rif.to art. 7, comma 4 e art. 68 CCNL) elenca la destinazione delle risorse con la precisazione che almeno il 30% delle risorse variabili sono destinate alla performance individuale. Inoltre le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al medesimo art. 10

- gli artt. 11, 12 e 13 riguardano i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse (rif.to art. 7, comma , lett. a) CCNL – art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a) CCNL – art. 68, comma 2, lett. a) CCNL).

In particolare:

le risorse finanziarie annualmente disponibili per i premi correlati alla performance sono ripartite come segue:

30% per la performance organizzativa collegata alla individuazione, condivisione e raggiungimento di obiettivi dell'ente

70% per la performance individuale collegata ai comportamenti e competenze agiti nell'unità di tempo dai singoli dipendenti dell'ente

L'erogazione dei compensi avviene in base al Sistema di valutazione in uso nell'Ente e tiene conto, oltre che all'esito della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio nel corso dell'anno, del

rapporto di lavoro a tempo parziale, delle assenze nonché di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza.

E' prevista, come stabilito dall'art. 69 del CCNL, la differenziazione del premio individuale a favore del 5% dei dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate attribuendo una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali assegnati al personale con valutazione positiva (minimo 21/30).

- l'art. 14 (rif.to art. 7, comma 4, lett. j), g) e v) CCNL) tratta dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa la cui quota minima annua è pari ad almeno il 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.

- l'art. 15 e l'art. 16 disciplinano i criteri per l'assegnazione della progressione economica orizzontale che, nel limite delle risorse (stabili) determinate annualmente in sede di contratto collettivo decentrato, è riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato che hanno maturato almeno trentasei mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita.

Il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno trentasei mesi di servizio presso l'ente.

La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie redatte per categoria, sulla base della previsione di un budget per Area ed eventualmente aggregazione di Aree. L'area delle posizioni organizzative costituisce categoria autonoma. Pertanto nell'Ente si avranno le seguenti graduatorie: cat. B, B3, C, D, P.O.

L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente.

- gli artt. da 18 a 21 si occupano delle fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere le indennità e i compensi relativi a particolari prestazioni di lavoro.

Nello specifico:

➤ indennità correlata alle condizioni di lavoro (rif.to art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL) per le che espongono a rischi che possono creare pericolo o danno per la salute : € 1,40 al giorno (solo in presenza di prestazioni effettivamente rese)

Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute

➤ indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 56 quinquies CCNL). Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari a € 1,00 .

Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno almeno per il 50% del debito orario giornaliero

➤ indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 70 quinquies, comma 1 e 2, CCNL)

- € 200,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa

- € 100,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale

- € 100,00 al Responsabile dei Tributi

➤ l' indennità implicante maneggio valori e l'indennità di funzione per il Personale della polizia locale saranno oggetto di successiva contrattazione.

- l'art. 22 (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), CCNL) disciplina i compensi previsti da particolari disposizioni di legge ed il meccanismo di regolazione del rapporto tra detti compensi ed il compenso di performance o dell'indennità di risultato

- l'art. 23 rinvia ad altra sessione negoziale i criteri per l'attivazione dei piani di welfare integrativo

- l'art. 24 rimanda alla contrattazione collettiva nazionale di comparto il trattamento economico per il personale coinvolto nel servizio di reperibilità.

Nel Titolo III – artt. da 25 a 34 – vengono disciplinati:

- Elevazione limiti in materia di turni (art. 7, comma 4, lett. l), e art. 23, commi 2 e 4, CCNL).

Non sussistono condizioni organizzative richiedenti una programmazione plurimensile dei turni né l'esigenza di aumentare il limite dei turni notturni effettuabili nel mese.

- Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL)

La parte pubblica si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi.

La parte sindacale si impegna a individuare, e conseguentemente comunicare al datore di lavoro, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvederne alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.

- Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale del 10% (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL)

- Limite individuale annuo banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) CCNL e art. 38 bis CCNL del 14.09.2000)
Si rinvia a successiva contrattazione.

- Criteri per la flessibilità d'orario in entrata ed uscita da recuperare nell'ambito del mese in cui è maturata (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 27 CCNL)

- Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q), e art. 25, comma 2 CCNL).

Non appare necessario elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario.

- Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 22, comma 2 CCNL)

Si rinvia in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato

- Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art. 38 CCNL del 14.09.2000)

Si rinvia in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato

- Riflessi delle innovazioni tecnologiche (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)

Si rinvia in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato

- Turni di lavoro notturni (art. 7, comma 4, lett. z) e art. 23, comma 8, CCNL)

Si rinvia in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato

Nel Titolo IV sono contenute disposizioni diverse (Telelavoro e pausa pasto)

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate

L'utilizzo del fondo risorse decentrate costituito annualmente sarà oggetto di apposito accordo e sarà accompagnato dalle relative relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il contratto sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.

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

Il contratto collettivo integrativo 2019/2021 individua i seguenti strumenti di premialità, attribuiti in base al sistema di valutazione del personale adottato dall'Ente, che garantiscono la selettività mediante la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti e la valorizzazione dei dipendenti che conseguono performance elevate.

- compensi ripartiti tra “performance organizzativa” e “performance individuale” diretti a incentivare il merito, la produttività e il miglioramento dei servizi
- retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa
- progressioni economiche nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 16 del cci

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

Il contratto collettivo integrativo 2019/2021 – art. 16 – prevede l'adozione di criteri selettivi per la definizione della graduatoria di merito per le progressioni orizzontali che vengono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale conseguita nel triennio precedente.

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

La sottoscrizione del contratto consente di correlare particolari compensi al raggiungimento di obiettivi di gruppo o individuali di volta in volta definiti dall'Amministrazione nei propri strumenti di programmazione andando in tal modo a differenziare la retribuzione accessoria dei dipendenti in funzione di : ruoli, mansioni e funzioni svolte – obiettivi assegnati - valutazione dei risultati conseguiti

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

Il presente contratto integrativo costituisce un contratto integrativo normativo che definisce la cornice di regole generali concordate in sede decentrata.

Il Fondo risorse decentrate è oggetto di accordo annuale come previsto dall'art. 9 del cci e sarà accompagnato dalle relative relazioni nel rispetto di quanto previsto dalla Circolare MEF Dipartimento Ragioneria generale dello Stato n. 25/19.7.2012.

Pertanto la relazione tecnico-finanziaria non viene compilata.

Con riferimento alle indennità riportate nel cci 2019/2021 si dà atto che i relativi fondi da stanziare negli strumenti di programmazione finanziari dovranno essere contabilizzate esclusivamente all'interno del citato fondo risorse decentrate

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione II - Risorse variabili

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

- Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che l'Organismo di Valutazione avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

- Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Si attesta che le progressioni economiche, aventi decorrenza 1° gennaio di ogni anno nel quale viene attivato tale istituto, vengono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale conseguita nel triennio precedente.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

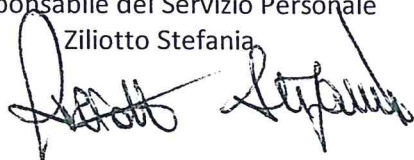
Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Fonte,

Il Responsabile del Servizio Personale

Ziliotto Stefania



Il Responsabile del Servizio Finanziario

Griggion Giuseppe

