COMUNE DI CASALE SUL SILE

Provincia di Treviso

http://www.comunecasale.tv.it *pec: comune.casalesulsile.tv@pecveneto.it*

Via Vittorio Veneto 23 – 31032 Tel. 0422 – 784511 / Fax 0422 – 784509
P.I. 01557090261 C.F. 80008210264

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019-2021.

Relazione illustrativa al contratto integrativo anno 2019 (articolo 40, comma 3-sexies, decreto Legislativo n. 165 del 2001) e risorse decentrate 2019.

Modulo1 – Scheda 1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione		Pre-intesa: 14.11.2019
Periodo temporale di vigenza		Contratto Decentrato Integrativo Triennio 2019-2021 Contratto parte economica anno 2019
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario Generale dott.ssa Mazzier Nicoletta in qualità di Presidente Cornace Lorena – Responsabile area 2 – Servizi economico finanziari Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL - CISL FP - UIL FPL - CSA RAL R.S.U. Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa (elenco sigle): FP CGIL - CISL FP - UIL FPL - CSA RAL R.S.U
Soggetti destinatari		Tutto il personale dipendente dell'Ente (Ente senza dirigenti)
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		contratto decentrato integrativo triennio 2019-2021
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 in data . . . .. . nostro protocollo n. . .. . . .
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: ----
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 ai sensi dell'art. 169 del TUEL? Con delibera di Giunta Comunale n. 1 del 10.01.2019, integrata con delibera n. 97 del 31.10.2019.
		L'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2019-2021 è stata effettuata con delibera di G.C. n. 8 del 31.01.2019.

	divieto di erogazione della retribuzione accessoria	*È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?* Si, per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009? L'organismo di valutazione ha preso atto dello strumento di programmazione operativa (peg)
Eventuali osservazioni ==		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto collettivo decentrato integrativo (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)

Il Modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone i contenuti.

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

In merito al **contenuto** del presente contratto, si elencano i contenuti di ogni articolo, nell'ambito dei vincoli e limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali (art. 40 comma 3bis D.Lgs. 165/2001):

articolo 1. Ambito di applicazione - In riferimento al Contratto Decentrato Integrativo per il triennio 2019-2021 da applicarsi a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale -, con contratto di formazione e lavoro, le parti concordano sulla formulazione esposta nell'allegato a), parte integrante e sostanziale del presente atto.
Le parti convengono in relazione all'applicazione dell'art. 13, comma 8, di verificare ad un anno dalla sua applicazione gli effetti e gli eventuali aggiustamenti.

articolo 2. Verifiche dell'attuazione del contratto – vengono stabilite le modalità di verifica dello stato di attuazione del contratto.

articolo 3. Interpretazione autentica dei contratti decentrati – Vengono stabilite le procedure per la definizione delle controversie insorte sull'interpretazione delle norme contrattuali.

CAPO II – RELAZIONI SINDACALI

Articolo 4. Obiettivi e strumenti - Si specificano i principi, gli obiettivi e le modalità di esercizio delle relazioni sindacali.

Articolo 5. Informazione e confronto - Si riconosce il valore dell'informazione e del confronto sindacale per il quale viene definito l'iter.

Articolo 6. Contrattazione collettiva integrativa - Vengono definiti gli ambiti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa.

Articolo 7. Assemblee sindacali - Si confermano e si specificano le modalità di esercizio del diritto di assemblea. L'amministrazione si impegna a mettere a disposizione locali necessari per la sua operatività.

Articolo 8. Diritti e agibilità sindacali - Vengono stabilite le modalità di utilizzo dei permessi sindacali. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività delle RSU e uno specifico indirizzo di posta elettronica aziendale.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALIATA'

Articolo 9. Quantificazione del fondo risorse decentrate - Vengono stabiliti i principi generali in materia di costituzione del Fondo risorse decentrate.

Articolo 10. Utilizzo del fondo risorse decentrate - Vengono descritti gli istituti contrattuali finanziati con le risorse decentrate. Eventuali risorse variabili presenti, tranne quelle derivanti da specifiche disposizioni di legge, devono essere destinate alla performance individuale per almeno il 30%.

CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Articolo 11. Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie - Vengono stabiliti i principi generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse. Le risorse destinate al salario accessorio devono essere correlate alle caratteristiche quantitative e qualitative dei servizi erogati e agli obiettivi dell'Amministrazione; devono inoltre tener conto delle risorse umane disponibili e della necessità della loro valorizzazione. Vengono inoltre ribaditi i principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo, meritocrazia e valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance. La premialità deve essere sempre ricondotta a un concreto vantaggio per l'Ente in termini di valore aggiunto alle proprie funzioni istituzionali e miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni. La performance, che si distingue in organizzativa e individuale, è rilevata tenendo conto degli obiettivi assegnati, dei risultati raggiunti, della qualità della prestazione e del comportamento professionale secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione dell'ente. In applicazione del principio di differenziazione del merito alla performance individuale viene destinata la quota pari al 50% delle risorse destinate alla performance.

Articolo 12. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale - Viene stabilita la disciplina di dettaglio relativa alla ripartizione delle risorse secondo il meccanismo del peso potenziale attribuito ad ogni categoria economica e dei correttivi apportati in considerazione di particolari situazioni quali part-time – periodi di assegnazione inferiori all'anno, assenze, distacchi, comandi etc. Viene inoltre stabilita la disciplina di dettaglio relativa all'erogazione del premio. La quota correlata alla performance organizzativa viene erogata previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione, mentre quella correlata alla performance individuale sarà direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta. Vengono inoltre disciplinati: la mancata definizione degli obiettivi, il passaggio da un'area organizzativa ad un'altra, il conferimento delle mansioni superiori, la possibilità di ricorso (nel solo caso di valutazione inferiore a 18/30) e la liquidazione proporzionale dei risparmi derivanti dalla valutazione annuale.

Articolo 13. Differenziazione del premio individuale - In applicazione del principio della valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance, viene attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali attribuiti al personale valutato positivamente con un punteggio di almeno 21/30 ad un dipendente per ogni area organizzativa. Viene quindi descritta nel dettaglio la relativa metodologia applicativa.

CAPO III – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Articolo 14. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa – Viene stabilito di destinare annualmente a tale titolo una quota pari al 15% delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato. Si stabilisce di garantire, in sede di graduazione della p.o., una quota di risorse destinate alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato non inferiore al 30% da ripartire in egual misura tra le p.o. stesse. Vengono disciplinati inoltre gli incarichi ad interim e la liquidazione degli eventuali risparmi risultanti a seguito della valutazione annuale.

CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Articolo 15. Principi generali - Vengono fissati i criteri generali per la progressione economica orizzontale che si devono fondare sulla valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche. Viene data la definizione di "competenza".

Articolo 16. Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche – Gli stessi non prevedono alcun automatismo. Viene stabilito che le risorse da impiegare saranno oggetto di accordo annuale. Vengono quindi disciplinati i requisiti di accesso all'istituto e la disciplina di dettaglio. In particolare; viene individuato il biennio precedente quale periodo oggetto di valutazione; viene riconosciuto il valore della valutazione attribuendo alla stesso un'incidenza pari all'80%; vengono disciplinati i casi di comando, mobilità, parità di punteggio e di scorrimento delle graduatorie; vengono infine stabilite la destinazione a produttività dei budget residui e la decorrenza dal 1° gennaio successivo al periodo di valutazione.

CAPO V - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Articolo 17. Principi generali – L'indennità deve essere sempre correlata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio e grado di responsabilità. Non competono in caso di assenza e sono riproporzionate in caso di orario ridotto. L'individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza dei Responsabili di Area.

Articolo 18. Indennità correlata alle condizioni di lavoro - Le indennità di rischio, maneggio valori e disagio, come previsto dal CCNL 2018, sono sostitute dalla nuova indennità condizioni lavoro unica, a misura giornaliera. Per ogni fattispecie vengono individuate n. 3 categorie alle quali vengono attribuiti specifici punteggi che vengono poi tramutati in Euro (ogni punto vale 1 Euro). La liquidazione avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata.

Articolo 19. Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70 quinquies c.1) - Vengono stabiliti i criteri per il riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità definite dall' art. 70 quinquies del CCNL 21.05.2018 e per la determinazione dell'importo da erogare. Il compenso è finalizzato a remunerare posizioni lavorative che non rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti e che rilevano effettive assunzioni di specifiche responsabilità. Il Responsabile di area, competente nell'individuazione, dovrà fare riferimento a 3 specifiche responsabilità che possono essere: di struttura intermedia, gestionale o professionale. Per ognuna di esse vengono individuati 3 fattori di valutazione ai quali potrà essere assegnato un punteggio da 0 a 5. Una volta sommati i singoli punteggi, l'indennità da erogare sarà determinata in base alla scala retributiva prevista. Viene previsto un limite massimo finanziabile annuo di € 2.500,00.

Articolo 20. Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70 quinquies c.2) – Destinatario è il personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale, Responsabile dei tributi e personale addetto ai servizi di protezione civile. L'articolo descrive i criteri stabiliti per la loro liquidazione.

Articolo 21. Indennità di servizio esterno – E' istituita per il personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa servizi esterni di vigilanza per almeno il 50% del debito orario giornaliero. E' quantificata in € 1,30 al giorno ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

Articolo 22. Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato – Si riporta il dettato contrattuale nazionale ai soli fini di unificazione in unico testo delle disposizioni riguardanti la polizia locale. Gli ulteriori aspetti saranno disciplinati da specifico regolamento.

Articolo 23. Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada - Viene introdotta la possibilità di destinare quote dei proventi delle violazioni del Codice della strada, al versamento di contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio a favore dei dipendenti appartenenti al Servizio di polizia locale oltre che all'erogazione di incentivi monetari collegati ad obiettivi finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Articolo 24. Compensi previsti da particolari disposizioni di legge – Viene data elencazione delle principali casistiche dei compensi previsti da particolari disposizioni di legge. Vengono inoltre definite le modalità di calcolo degli eventuali abbattimenti dei premi correlati alla performance e della retribuzione di risultato, e la relativa attribuzione al restante personale.

Articolo 25. Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo – L'articolo dà atto che non sussistono disponibilità finanziarie già destinate dall'ente a finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti rinviando il tutto ad sessione negoziale. L'amministrazione si impegna a dare le dovute informazioni ai lavoratori al fine di incentivare l'adesione al sistema di previdenza complementare Perseo-Sirio garantendo la quota a suo carico.

Articolo 26. Indennità di reperibilità – Viene istituita per le sole situazioni temporanee di calamità naturali ed emergenze che richiedono l'apertura del C.O.C. (Centro operativo comunale).

TITOLO III – DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

Articolo 27. Elevazione limiti in materia di turni – Le parti hanno concordato che non sussistono le condizioni organizzative che richiedono una programmazione plurisettimanale dei turni, né l'esigenza di aumentare il limite dei turni notturni.

Articolo 28. Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro – L'amministrazione 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.

Articolo 29. Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale – Viene dato atto della possibilità di elevare, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di un ulteriore 10% massimo.

Articolo 30. Criteri per la flessibilità d'orario – Viene riconosciuta una flessibilità rispetto all'orario di ingresso in anticipo e in posticipo da definirsi con apposita disposizione organizzativa interna. Ulteriore flessibilità in posticipo rispetto l'orario di ingresso o in anticipo rispetto l'orario di uscita, può essere riconosciuta esclusivamente per la tutela di situazioni che vengono espressamente declinate. Vengono esclusi i dipendenti che lavorano in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'Ente.

Articolo 31. Orario multiperiodale – Allo stato attuale non appare necessario elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario. Nel caso in cui dovesse presentarsi la necessità di elevazione l'amministrazione si impegna a convocare le parti per sottoscrivere specifico accordo.

Articolo 32. Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio – Non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie. Nel caso in cui dovesse presentarsi la necessità di elevazione l'amministrazione si impegna a convocare le parti per sottoscrivere specifico accordo.

Articolo 33. Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario – Non sussistono le condizioni organizzative che richiedono l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato in 180 ore.

Articolo 34. Riflessi delle innovazioni tecnologiche – Si concorda sul fatto che le innovazioni tecnologiche devono consentire una migliore qualità del lavoro e un accrescimento della professionalità. Vengono pertanto individuate le principali azioni da attuare.

Articolo 35. Turni di lavoro notturni – Non sussistono le condizioni ulteriori che consentono a richiesta, l'esclusione dell'effettuazione di turni notturni.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse.

PROPOSTA DESTINAZIONE TRATTAMENTO ACCESSORIO 2019	
	Importo
Risorse stabili	89.212,75
Risorse variabili	7.273,00
Residui anni precedenti	0,00
Totale fondo	96.485,75
Totale fondo personale distribuibile	
Art. 68, comma 1, Indennità di comparto	18.600,00
Art. 68 comma 2, lett. j), progressioni economiche orizzontali	39.431.23
Art. 68 comma 2, lett. d) indennità di turno	8.000,00
Art. 68 comma 2, lett. c), indennità condizioni di lavoro (rischio, disagio e maneggio valori) (art. 70 – bis)	1.300,00
Art. 68 comma 2, lett. d), indennità orario notturno, festivo e festivo notturno	
Art. 68 comma 2, lett. e), indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies), art. 20, comma 2 CDI	1.450,00
Art. 68, comma 2, lett. e), indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies), art. 20 comma 1 CDI	1.200,00
Art. 56 quinques - indennità di servizio esterno PL	1.800,00
Indennità pr attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 01.04.1999	7.273,00
Art. 68, comma 2, lett. a), b) performance organizzativa ed individuale	17.431,52

C) Effetti abrogativi impliciti.

Con il Contratto Decentrato Integrativo per il triennio 2019-2021 all. a) non si determinano effetti abrogativi impliciti. L'abrogazione dei precedenti strumenti contrattuali non richiamati è esplicita.

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 particolare:
- è ribadito il divieto di distribuzione degli incentivi e premi in assenza di verifiche;
- viene riaffermato il principio della selettività del sistema premiante e della differenziazione degli esiti di valutazione tra i singoli dipendenti attraverso l'applicazione del Sistema di Valutazione della prestazione del personale dipendente;
- viene valorizzato il dipendente che consegue le migliori performance nell'Ente;
- non sono previsti automatismi o modalità difformi dalla valutazione dei risultati (performance organizzativa) e della prestazione lavorativa dei dipendenti (performance individuale);
I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono uniformati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle retribuzioni e dei premi e non appiattimento retributivo.
Alla performance individuale viene destina una quota prevalente pari al 50% delle risorse destinate ai premi destinati alla performance organizzativa e individuale.

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

Le previsioni sono coerenti con il principio di selettività delle progressioni economiche. In particolare:
- Viene stabilito in anni due il periodo di permanenza nella posizione economica in godimento;
- Vengono previsti requisiti specifici di accesso alla selezione relativamente alla valutazione;
- Si applica il Sistema di Valutazione della prestazione del personale dipendente tenendo conto del valore dato dalla media delle performance individuali nel triennio precedente, al quale viene attribuita un'incidenza pari all'80%; il restante 20% terrà conto dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.
- La progressione viene attribuita ad una quota limitata di dipendenti.

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

L'accordo illustrato appartiene alla tipologia dei "contratti integrativi normativi" ossia disciplina riordina i vari istituti contrattuali, perseguendo lo scopo di adeguare la contrattazione dell'Ente al nuovo sistema di relazioni sindacali e ai nuovi istituti contrattuali introdotti dal CCNL 21.05.2018.
Il CCDI in esame pertanto non comporta stanziamento di risorse correlate al raggiungimento di obiettivi specifici, ma nel disciplinare i vari istituti le parti si sono poste la finalità di motivare e incentivare il personale orientandolo al raggiungimento di obiettivi previsti negli strumenti di programmazione.
Infatti in un momento come l'attuale, caratterizzato da forte complessità e contrazione delle risorse umane, il sistema incentivante rappresenta un'importante leva per il raggiungimento degli obiettivi sempre più sfidanti, programmati dall'amministrazione e finalizzati prioritariamente al mantenimento e al potenziamento, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, dei servizi offerti ai cittadini e il conseguimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione".

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili.
Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Casale sul Sile, 5 dicembre 2019

Il Responsabile dell'Area Economico Finanziaria
rag. Lorena Cornace
(firma apposta digitalmente)