



COMUNE DI ZENSON DI PIAVE

Provincia di Treviso

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2019-2021

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(art. 40, comma 3-sexies, D.Lgs. n. 165/2001 –
circolare Mef – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012)

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40 del decreto legislativo n. 165/2011, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La *relazione illustrativa* è composta da due distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda 1.1);
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

Per la compilazione dei moduli sopra elencati si fa riferimento, alle istruzioni della circolare del dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.07.2012, alle circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2010, n. 7 "*Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*", pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 163 del 15 luglio 2010 nonché alle lettere circolari: n. 1 del 17 febbraio 2011 (*Applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Intesa del 4 febbraio 2011. Decorrenze*); n.7 del 5 aprile 2011 (*Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: chiarimenti applicativi*).

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	29 ottobre 2019
Periodo temporale di vigenza	2019 - 2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Segretario Comunale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione

		(elenco sigle): C.I.S.L. FP – FPL C.G.I.L. – U.I.L. FPL – C.S.A. REGIONI AUTONOMIE LOCALI – R.S.U. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FPL C.G.I.L. – R.S.U.
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<ul style="list-style-type: none"> - Disposizioni generali - Relazioni sindacali - Politiche per lo sviluppo delle risorse umane - Compensi per particolari attività o responsabilità - Sezione Polizia Locale - Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro - Disposizioni finali.
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.	E' stata acquisita la certificazione da parte del Revisore dei Conti
		Il Revisore dei Conti non ha effettuato rilievi
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Nell'Ente viene utilizzato il sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale sulla base del manuale intercomunale del Centro Studi della Marca Trevigiana.
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009.
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009.
		Si dà atto della necessità della validazione da parte del Nucleo di Valutazione – OIV della Relazione della Performance ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009.
Eventuali osservazioni		Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è stato modificato e adeguato al CCNL 21.05.2018 con deliberazione di Giunta Comunale n. 56 del 21.05.2019.

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)

Let. a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

L'art. 8, comma 1, del 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 tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.

La contrattazione collettiva integrativa è stata avviata con le OO.SS. in data 22 gennaio 2019 e dopo vari incontri, in data 15.10.2019, è stata sottoscritta la pre-intesa.

Si riporta una sintesi del contenuto del contratto nel rispetto degli adempimenti di legge.

Il Contratto Collettivo Integrativo si articola in cinque titoli di seguito elencati:

- 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
- Titolo V - Disposizioni finali

Nel titolo I - articoli da 1 a 8 - relativo alle disposizioni generali si definisce l'ambito di applicazione, la durata triennale e la decorrenza dal 1° gennaio 2019, la modalità da seguire in caso di controversie sull'interpretazione delle norme, le relazioni sindacali con definizione di obiettivi e strumenti, l'informazione, il confronto e la contrattazione collettiva integrativa, le assemblee e i diritti sindacali.

Nel titolo II - articoli da 9 a 23 - relativo al trattamento economico del personale e alla quantificazione e destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

In particolare vengono definiti:

- agli artt. 11, 12 e 13 i criteri per l'attribuzione dei premi di produttività correlati alla performance, che vengono annualmente ripartiti come segue:
 - 40% per la *“performance organizzativa”* correlata alla performance organizzativa e individuale, al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
 - 60% per la *“performance individuale”*. correlata alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito;

E' prevista, come stabilito dall'art. 69 del CCNL 21 maggio 2018, la differenziazione del premio individuale a favore del 10% dei dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, attribuendo una maggiorazione non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali assegnati al personale con valutazione positiva. Il budget annuo determinato a tal fine è pari al 10% del budget attribuito per la performance individuale ed eventualmente integrato per garantire la predetta misura minima del 30%.

Le eventuali risorse di performance organizzativa che per effetto della valutazione non vengono distribuite vengono destinate alla performance individuale.

- all'art. 14 i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa nonché la relativa quota minima annua pari almeno al 15% delle risorse complessivamente destinate per le posizioni organizzative previste nell'Ente, il cui ammontare è definito in sede di graduazione delle posizioni organizzative, tenuto conto

della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'Ente che tiene conto dei comportamenti organizzativi/competenze, della qualità del contributo alla performance della struttura assegnata e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione complessiva, in base ai seguenti criteri generali:

- a) istituzione di più fasce di valutazione
 - b) erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione:
 - c) differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.
- all'art. 16 i criteri per l'assegnazione della progressione economica orizzontale che, nel limite delle risorse determinate annualmente in sede di contratto collettivo integrativo con la destinazione delle risorse decentrate (parte stabile) ed in base alle categorie di appartenenza, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, in relazione alla risultanza media della valutazione della performance individuale del triennio precedente nonché dell'esperienza matura, con decorrenza non anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale si prevede l'attivazione di tale istituto, e con la seguente incidenza:
 - 80% in base alla valutazione
 - 20% in base all'esperienza maturata, attribuendo punti 1 per ogni anno di permanenza nella posizione economica per un massimo di 3 anni.Nell'ipotesi di parità di punteggio la progressione economica spetta al dipendente con maggiore anzianità nella posizione economica in godimento ed in subordine con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'Ente ed in ulteriore subordine il più giovane di età;
 - agli articoli da 17 a 23 si definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dell'indennità condizione lavoro per attività disagiate, per attività esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute e per attività implicanti maneggio di valori nonché per l'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità.

L'indennità condizione lavoro spetta per le seguenti fattispecie:

- attività disagiate connesse ad esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analogo ruolo/mansione. L'indennità è stabilita in euro 1,00 giornalieri di effettivo servizio;
- attività esposte a rischi connesse all'utilizzo di materiali, mezzi, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri; attività che comportano una costante esposizione al rischio di contrarre malattie infettive; attività di carattere usurante della salute e benessere psico-fisici. L'indennità è stabilita per ogni giorno di effettivo servizio in euro 1,00 al giorno;
- attività di maneggio valori (denaro contante) espletata dai dipendenti formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili". L'indennità è stabilita, per ogni giorno di effettivo servizio, così distinta:
 - € 1,55 Economo comunale
 - € 1,00 altri agenti contabili

L'indennità di servizio esterno spetta al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza, con le seguenti modalità:

- fino a 3 ore di servizio esterno: euro 0,00
- oltre le 3 ore e fino a 4 ore di servizio esterno: euro 1,00
- oltre le 4 ore di servizio esterno: euro 1,40

L'indennità per specifiche responsabilità spetta ai dipendenti formalmente incaricati, non titolari di posizione organizzativa, per:

- compensare le seguenti funzioni e per l'importo annuo a lato indicato ed erogata annualmente, in un'unica soluzione, in via posticipata e proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno ed al regime orario di lavoro dei percipienti:
 - ufficiale di stato civile, di anagrafe ed elettorale - euro 300,00
 - responsabile dei tributi - euro 300,00
 - ufficiale giudiziario per funzioni espletate dal messo notificatore - euro 100,00.
- particolari e specifiche responsabilità ed erogata mensilmente, nonché proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso ed al regime orario di lavoro dei percipienti, così distinte:
 - € 1.000,00 responsabilità di procedimenti con elevato livello di autonomia e particolarmente complessi;
 - € 1.000,00 responsabilità derivante concorso fondamentale alle decisioni del dirigente, che implica conoscenze di tipo specialistico
- all'art. 22 vengono disciplinati:
 - gli incentivi e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge ed il meccanismo di regolazione del rapporto tra detto compenso ed il compenso di performance o dell'indennità di risultato che prevede la decurtazione di quest'ultimi con le seguenti modalità:
 - fino ad euro 1.000,00 – nessuna decurtazione
 - superiore ad euro 1.000,00 e fino ad euro 2.000,00 – decurtazione del 10%
 - superiore ad euro 2.000,00 e fino ad euro 5.000,00 – decurtazione del 15%
 - superiore ad euro 5.000,00 – decurtazione del 25%
 e con il limite che detta decurtazione non può essere superiore al 50% del premio di performance o dell'indennità di risultato. I relativi risparmi confluiranno nei rispettivi fondi relativi al compenso incentivante e all'indennità di risultato e proporzionalmente ripartite a favore del personale interessato in base alla valutazione complessiva individuale e dell'indennità di risultato;

Nei titoli III, IV e V sono contenute le disposizioni inerenti la qualità e la sicurezza del lavoro e la tutela della salute, disposizioni diverse e finali.

Let. b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

L'utilizzo del fondo unico per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività costituito annualmente secondo quanto previsto dall'art. 10 del Contratto Collettivo Integrativo sarà oggetto, come previsto di apposito accordo e sarà accompagnato dalle relative relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria nel rispetto di quanto previsto dalla circolare Mef-Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012.

Let. c) effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Collettivo Integrativo non determina effetti abrogativi impliciti.

Let. d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

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

- compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi ripartiti tra "performance organizzativa" e "performance individuale";
- 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 Contratto Collettivo Integrativo.

Let. 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.

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

Con la sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo 2019/2021, che tra l'altro definisce sia i criteri per l'erogazione della performance organizzativa ed individuale che i criteri per il riconoscimento delle indennità per specifiche responsabilità, ci si attende dal personale dipendente il raggiungimento degli obiettivi fissati ogni anno nel Piano esecutivo di Gestione – Piano della performance ed il miglioramento, in termini di funzionalità ed organizzazione, dell'attività amministrativa comunale.

Zenson di Piave, 29.10.2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Dott. Pierantonio Giuliani
(Segretario Comunale)

Sottoscrizione con firma digitale ex art. 21 e 24 del D.Lgs. 82/2005