



Medaglia d'Oro al Merito Civile

COMUNE DI NERVESA DELLA BATTAGLIA
PROVINCIA DI TREVISO

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA AL
CONTRATTO INTEGRATIVO per il triennio 2019-2021**

FONTE NORMATIVA	Articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165
CONTENUTO DELLA NORMA	A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.
POSSIBILE DISCIPLINA	Il contenuto dei due documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2013.

Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019-2021

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		Contratto EE.LL. – contratto integrativo decentrato per il triennio 2019-2021 -
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019-2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica – Segretario Comunale – Tomietto Maria Rosa – Girotto Damiano (delibera di G.C. n. 2 del 14/01/2019) CIGL-FP CISL – FP UIL -FPL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente a tempo indeterminato e determinato.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Campo di applicazione, efficacia e durata Trattamento economico, risorse e premialità, ripartizione e destinazione delle risorse, performance, progressione economica, particolari responsabilità, indennità, titolari di PO, qualità e sicurezza sul lavoro, tutela della salute.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propeedeutici 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? No, trattasi di preintesa. Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 E' stato adottato il Peg con l'attribuzione delle risorse per ciascuna area .
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? SI.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale.

	<p>in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Amministrazione non è obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D. Lgs. 150/2009,</p>
<p>Eventuali osservazioni =====</p>		

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

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

- Art 1 – **Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria** - Vengono identificati l'oggetto del contratto, il campo di applicazione e la durata. Le norme del CCDI producono i loro effetti dalla data di sottoscrizione e conservano la loro durata fino alla stipulazione di un nuovo CCDI o la sottoscrizione di un nuovo CCNL che rechi una disciplina non compatibile. La disciplina del fondo risorse decentrate anno 2019 sarà regolata da ulteriore e specifico accordo, separato rispetto al CCDI. Art. 2 – Interpretazione autentica – disciplina le modalità con cui le parti gestiscono eventuali controversie interpretative sui contenuti del contratto
- Art. 3 – **Personale in distacco sindacale**: disciplina il trattamento economico e giuridico del personale in distacco sindacale
- Art. 4 – **Obiettivi e strumenti**: disciplina i sistemi con cui le parti gestiscono le relazioni sindacali
- Art. 5 – **Assemblee sindacali**: disciplina il diritto di partecipazione dei dipendenti alle assemblee sindacali durante l'orario di lavoro
- Art. 6 – **Diritti ed agibilità sindacali**
- Art. 7 – **Sicurezza nei luoghi di lavoro**: applicazione del D.Lgs. 81/2008.
- Art. 8 – **Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività**: disciplina la costituzione del Fondo risorse decentrate. In applicazione dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018 le risorse destinate al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato dei titolari di P.O. sono poste a carico dello stato. Nel caso di un aumento dell'ammontare viene avviato il confronto con le parti sindacali
- Art. 9 – **Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo**: disciplina gli utilizzi delle risorse disponibili determinate dopo aver detratto dal Fondo risorse decentrate le somme destinate alle progressioni orizzontali, sia consolidate che nuove, le indennità di comparto gli altri trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo. Viene stabilito che le risorse disponibili vengano destinate a:
- Performance organizzativa (art. 11 contratto decentrato)
 - Performance individuale (art. 12 contratto decentrato)
 - Indennità condizioni di lavoro (art. 16 contratto decentrato)
 - Indennità turno, reperibilità e attività in giorni festivi (art. 24 e 25 contratto decentrato)
 - Compensi per specifiche responsabilità (art. 18 contratto decentrato)
 - Indennità funzione e servizio esterno per la Polizia Locale (art. 19 e 20 contratto decentrato)
 - Altri compensi previsti da disposizioni di legge (deleghe art. 23 contratto decentrato)
 - Progressioni economiche decorrenti nell'anno di riferimento (art. 14 contratto decentrato)
- Viene stabilito inoltre che almeno il 30% delle risorse variabili siano destinate alla performance individuale
- Art. 10 – **Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**: vengono stabiliti i criteri per la ripartizione delle risorse ai fini dell'applicabilità degli istituti di cui all'art. 9. In particolare viene stabilito che una quota pari al 30% alla performance organizzativa e una quota del 70% alla performance individuale con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale. Al comma 2 vengono definiti alcuni principi fondamentali ai quali dovranno rifarsi gli strumenti regolamentari adottati dall'Amministrazione in particolare in merito all'adozione del sistema di valutazione
- Art. 11 – **Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa**: vengono stabilite le modalità e i criteri per la ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa . in particolare: il personale escluso, le riduzioni per assenze e la definizione della tipologia di assenze escluse dal computo.
- Art. 12 – **Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale**: vengono definite le modalità ed i criteri per la ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa sulla base della valutazione annuale effettuata da ciascun responsabile di servizio. Vengono definiti gli elementi per l'attribuzione delle risorse ed indicati gli indici in base

alle categorie di appartenenza.. In particolare al comma 8 viene stabilito che all'1% dei dipendenti che consegua una valutazione di almeno 28/30 venga riconosciuta una maggiorazione del pari ad un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite assegnato al personale di ciascuna categoria.

- Art. 13 – **Criteri per determinazione delle retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18 comma 1 lettera h del CCNL 21/05/2018:** viene stabilito che sia destinata alla retribuzione di risultato delle P.O. almeno una quota pari al 20% delle risorse destinate alla retribuzione di posizione delle stesse P.O. e definite le modalità di erogazione delle retribuzioni di risultato.. Vengono stabilite altresì le riduzioni della retribuzione di risultato in funzione dell'attribuzione di compensi accessori definiti da particolari disposizioni di legge (art. 18, comma 1 lett. h del CCNL 2016/2018).
- Art. 14 – **Progressione economica orizzontale:** vengono definiti i criteri e le modalità per l'attribuzione della progressione economica orizzontale
- Art. 15 – **Principi generali:** vengono indicati i principi generali a cui devono rifarsi i criteri definiti tra le parti per compensare particolari attività o responsabilità
- Art. 16 – **Indennità condizioni di lavoro:** vengono definite e disciplinate le modalità di valutazione e la relativa corresponsioni delle indennità per lo svolgimento di attività comportanti:
- Disagio
 - Esposizione a rischio pertanto pericolose per la salute
 - Implicanti maneggio di valori
- Art. 17 – **Indennità per specifiche responsabilità** (comma 2 art. 70 quinquies): vengono definite le indennità annue spettanti agli Ufficiali di stato civile ed anagrafe sulla base del numero di deleghe agli stessi attribuite e le modalità di erogazione.
- Art. 18 – **Indennità per specifiche responsabilità:** la contrattazione demanda la disciplina a successive contrattazioni
- Art. 19 – **Indennità di servizio esterno:** viene stabilito che al personale della Polizia Locale competa un'indennità giornaliera pari ad 1,00 euro per lo svolgimento di attività continuativa in ambiente esterno per più di 4 ore giornaliere
- Art. 20 – **Indennità di funzione:** viene concordato dalle parti di disciplinare la fattispecie solo in caso di manifestata esigenza da parte dell'Amministrazione Comunale
- Art. 21 – **Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato:** viene disciplinata la modalità di remunerazione delle ore di servizio rese dal personale della P.L. al di fuori dell'orario ordinario per attività di sicurezza e di polizia stradale per lo svolgimento di attività di carattere privato. Viene inoltre demandata all'adozione di disposizioni regolamentari da parte dell'Amministrazione Comunale, il finanziamento delle prestazioni al personale mediante risorse finalizzate e ricavate dalle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori
- Art. 22 – **Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada:** vengono indicate le finalità a cui destinare le eventuali quote definite dall'ente e derivanti da proventi delle sanzioni pecuniarie riscosse a seguito violazioni del Codice della strada.
- Art. 23 - **Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.** Vengono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68, comma 2 lett. g) del CCNL 2016/2018 determinate dall'ente
- Art. 24 - **Indennità di reperibilità:** viene disciplinato l'istituto della reperibilità individuando le aree Manutenzioni e patrimonio e il Servizio di stato civile quali unità di pronto intervento per le quali può essere istituito il servizio di reperibilità. Vengono disciplinate nel dettaglio le modalità, i tempi e le indennità previste.
- Art. 25 – **Indennità di turno:** Viene prevista l'indennità di turno per il personale della Polizia Locale
- Art. 26 – **Lavoro straordinario:** viene disciplinato l'istituto del lavoro straordinario.
- Art. 27 – **Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale:** Viene prevista la possibilità, in particolari situazioni familiari, di elevare il contingente di personale in part time previsto dal comma 2 dell'art. 53 de CCNL 21/05/2018 (25% della dotazione organica complessiva per ciascuna categoria) di una percentuale del 10%.

Art. 28 – **Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita:** viene stabilita la flessibilità oraria quale strumento che consente al lavoratore di gestire il proprio tempo lavoro.

Art. 29 – **Innovazioni tecnologiche** – riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità: la disciplina della materia viene rimandata a specifico oggetto di confronto

Art. 30 – **Disposizioni finali**

C) 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: Al personale si applica il Sistema di Valutazione approvato con apposito atto giuntale in recepimento delle disposizioni di cui al D. Lgs. 150/2009;

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

La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.

Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno trentasei mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché possedere gli eventuali ulteriori requisiti disciplinati dal sistema di valutazione. 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, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria, ove l'area delle posizioni organizzative costituisce categoria autonoma. Pertanto nell'Ente si avranno le seguenti graduatorie: cat. B, C, D. L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente. Individuato il budget per le progressioni economiche, acquisiscono la progressione economica i dipendenti di ciascuna categoria utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del budget. Nel caso il budget residuo sia insufficiente a realizzare una ulteriore progressione economica esso è destinato alla produttività collettiva. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio successivo al periodo oggetto di valutazione.

La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa.

Le indennità correlate alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL) sono graduate sulla base del peso attribuito a ciascuna indennità e sono riconosciute per ogni di effettiva presenza. Le indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 56 quinques CCNL) sono stabilite in € 1,00 al giorno di effettivo servizio esterno superiore alle 4 ore di debito orario.

Sono previste indennità di reperibilità per il personale addetto all'ufficio di stato civile e al servizio manutenzioni e patrimonio pari ad Euro 13,00 per 12 ore al giorno.

Le indennità per specifiche responsabilità sono attribuite all'Ufficiale di stato civile ed anagrafe per un valore di Euro 100,00 per delega attribuita.

Nervesa della Battaglia l 29/11/2019i,

IL RESPONSABILE DELL'AREA AFFARI
GENERALI
Maria Rosa Tomietto