

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ARTICOLO 40, COMMA 3-SEXIES, D.LGS. N. 165 DEL 2001 E S.M.I. SUL CONTRATTO ECONOMICO PER L'ANNO 2020 PER IL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE.

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione ipotesi di accordo	10/11/2020
Periodo temporale di vigenza	2020
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direttore <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rsu interne; • UIL FPL (unica sigla sindacale attualmente presente nell'Ente); • CISL FP; • CSA; • FP CGIL; <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rsu interne e UIL FPL
Soggetti destinatari	Personale non dirigenziale del Consiglio di Bacino Laguna di Venezia
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none"> • Campo di applicazione e durata; • Quantificazione risorse decentrate; • Utilizzo del Fondo delle risorse decentrate; • Indennità condizioni lavoro; • Performance organizzativa e individuale; • Progressione orizzontale;
Rispetto dell' iter 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.
	<p>E' stata acquisita la certificazione del Revisore Unico dei conti sulla costituzione del fondo integrativo per l'anno 2020 con prot. n. 1351 del 12/10/2020</p> <p>Nessun rilievo</p>

<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance 2020-2022 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione del Comitato Istituzionale n. 30 del 29/11/2019.</p>
	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione del Comitato Istituzionale n. 3 del 9/01/2020.</p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 I contratti decentrati previgenti sono stati tutti invitati con le rispettive relazioni finanziarie e illustrative all'ARAN ai sensi dell'art. 40 bis comma 5.</p>
	<p>L'Ente si è dotato congiuntamente con altra amministrazione, ai sensi dell'art. 14, comma 1, del D.Lgs. 150/2009, dell'OIV a far data dal 01/02/2017. Il Piano della Performance 2019-2021 è stato relazionato dal Direttore e approvato dall'Assemblea con deliberazione n. 6 del 7/05/2020 successivamente è stata rilasciata la certificazione del citato OIV, acquisita agli atti con prot. n. 743 del 25/05/2020.</p>

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato integrativo economico (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 contratto decentrato integrativo economico 2020 del Consiglio di Bacino è composto da n. 6 articoli qui di seguito elencati:

1. Campo di applicazione e durata;
2. Quantificazione risorse decentrate;
3. Utilizzo del Fondo delle risorse decentrate;
4. Indennità condizioni lavoro;
5. Performance organizzativa e individuale;
6. Progressione orizzontale;

Si procede ad una breve sintesi e commento degli articoli sopra citati:

L'articolo n. 1: “*Campo di applicazione e durata*”

L'articolo dispone che gli effetti economici del contratto decentrato economico hanno durata annuale con decorrenza dal 01/01/2020 sino al 31/12/2020. Il contratto economico 2020 sostituisce ogni precedente accordo economico sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.

Il CCDI inoltre deve essere portato a conoscenza di tutto il personale e dei cittadini attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

La disciplina contenuta nel suddetto articolo è compatibile con la vigente normativa statale e contrattuale di settore nonché con l'art. 9 comma 1 del vigente CCDI normativo 2019-2021 sottoscritto in data 04/11/2019, in quanto prevede la determinazione annuale delle risorse per il salario accessorio e la loro destinazione.

Art. 2 Quantificazione del Fondo risorse decentrate

L'articolo 2 fa espresso riferimento all'applicazione dell'art. 10 "*Quantificazione del Fondo risorse decentrate*" del CCDI normativo 2019-2021, il quale dispone che: "*La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67 comma 1 del vigente CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione sia per quanto riguarda la parte stabile che per la parte variabile compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 3 dell'art. 67 sopra citato*".

Con atto del Direttore n. 70 del 22/10/2020, è stato costituito il Fondo risorse decentrate per l'anno 2020, per la cui analisi si rimanda alla Relazione Finanziaria.

Art. 3 Utilizzo del Fondo delle risorse decentrate.

L'articolo in esame riassume in un'apposita tabella gli istituti che saranno finanziati per l'esercizio 2020 e che sono previsti nel vigente CCDI normativo 2019-2021 il quale, a sua volta, riprende quanto indicato dall'articolo 68 del CCNL 2016-2018:

DESTINAZIONE FONDO	DESTINAZIONE FONDO 2020
DESCRIZIONE	IMPORTI in €
Indennità di Comparto	2.751,12
Indennità maneggio valori	115,00
Produttività individuale	22.369,59
Progressioni orizzontali storiche	3.524,82
Nuove progressioni orizzontali D	5.000,00
TOTALE FONDO	33.760,53

L'articolo in esame quantifica le destinazioni previste dalle norme di settore applicate alla realtà istituzionale ed operativa dell'Ente, ovvero prevedendo le destinazioni delle risorse in base ai compiti

svolti dagli uffici ed escludendo le voci non pertinenti ad es. indennità di turno, reperibilità, compensi per messi notificatori ecc..

Indennità di comparto: la destinazione prevede l'applicazione dell'importo previsto dalla contrattazione collettiva di settore;

indennità di maneggio valori: la destinazione a tale istituto prevede l'importo di € 1,55 lordi, stabilito dal vigente CCDI normativo 2019-2021, moltiplicato per i giorni presunti di servizio in sede del personale che svolge la funzione di "agente contabile".

Performance organizzativa ed individuale: importo risultante dal totale del Fondo integrativo 2020 meno il totale delle altre destinazioni sopra elencate;

progressioni orizzontali storiche: importo per le progressioni già effettuate nei precedenti esercizi;

nuove progressioni orizzontali D: importo previsto per l'applicazione del citato istituto secondo le disposizioni del vigente CCNL 2016-2018 e dei criteri previsti dal vigente CCDI 2019-2021.

Art. 4 indennità condizioni lavoro

L'articolo in esame quantifica, ai sensi dell'art. 13 comma 2 del CCDI normativo 2019-2021, l'importo spettante ai dipendenti che svolgono le funzioni di "agenti contabili" nelle giornate nelle quali vi è la presenza in servizio presso la sede dell'Ente. La riduzione rispetto ai precedenti contratti è dovuta all'applicazione dell'istituto dello smart working che ha ridotto la presenza in sede del personale destinatario. L'importo sopra citato è stabilito ai sensi dell'art. 70 bis del CCNL "FUNZIONI LOCALI" 2016-2018 comma 1 lett. c "*Indennità condizioni lavoro*", ed è inalterato rispetto alle precedenti contrattazioni. La cifra individuata quale indennità rispetta la fascia di importo prevista dal citato articolo 70 bis (da € 1,00 a € 10,00).

Art. 5 Performance organizzativa ed individuale

L'articolo 5 prevede per la produttività la destinazione dell'importo risultante dal totale del Fondo integrativo 2020 meno il totale delle altre destinazioni sopra elencate. La disposizione prevede che: *Ai sensi dell'art. 12 "Performance organizzativa ed individuale" del citato CCDI normativo 2019-2021 le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "Performance organizzativa" e "Performance individuale" secondo le disposizioni ivi indicate:*

- a) *all'istituto della performance organizzativa va assegnata una quota pari al 70% delle risorse assegnate alla performance totale;*
- b) *all'istituto della performance individuale va assegnata la restante quota del 30%;*

Come previsto dal vigente CCDI 2019-2021, le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono

annualmente ripartite tra “Performance organizzativa” e “Performance individuale”. Il Consiglio di Bacino Laguna di Venezia stabilisce che all’istituto della performance organizzativa va assegnata una quota pari al 70% delle risorse assegnate alla performance totale mentre all’istituto della performance individuale va assegnata la restante quota del 30%. Tale suddivisione ha lo scopo di perseguire una maggiore enfaticizzazione della componente organizzativa come previsto dai recenti interventi normativi: D.lgs n. 75/2017 e s.m.i. (Decreto Madia) e dal D.lgs n. 150/2009 e s.m.i. (Decreto Brunetta) i quali orientano la Pubblica amministrazione a privilegiare il lavoro di gruppo piuttosto che la performance individuale in quanto garantisce una migliore Performance complessiva e, di conseguenza, un miglior raggiungimento dei compiti istituzionali e un miglior servizio ai cittadini.

Si precisa inoltre che l’art. 13 del CCDI sopra citato applica le disposizioni dell’art. 69 del CCNL 2016-2018 relative alla differenziazione del premio individuale infatti: ai dipendenti che conseguono la valutazione individuale massima prevista dal vigente sistema di valutazione, è assegnata una maggiorazione del premio pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti per performance individuale, nella misura massima del 5% dei dipendenti con arrotondamento all’unità superiore.

Le disposizioni dell’articolo 5 sono conformi ai dettami di legge sulla produttività del personale dipendente delle pubbliche amministrazioni (D.lgs n. 150/2009 e s.m.i.) ovvero si applica un sistema selettivo e premiante del personale che abbia concretamente apportato determinati risultati alla performance organizzativa (vedi tabella indicatori sulla performance); anche la quota di premio collegata alla performance individuale è regolata dalla correlazione tra fasce di valutazione e percentuali di premio definite dalla metodologia applicata dall’ente. Tale quota potrà essere percepita dai singoli dipendenti solo a fronte di una valutazione positiva.

Art. 6 Progressione orizzontale.

L’articolo 6 stabilisce l’applicazione dell’istituto delle progressioni orizzontali previste dal CCNL 2016-2018 e disciplinate dall’art. 15 “*Progressione orizzontale*” del CCDI normativo 2019-2021. L’Ente destina le risorse indicate nella tabella dell’articolo n. 3 CCDI per n. 2 progressioni economiche a decorrere dal 01/01/2020.

L’articolo 15 sopra descritto fissa criteri e limiti alla progressione economica nel rispetto degli orientamenti previsti dal vigente CCNL “FUNZIONI LOCALI” 2016-2018 e dall’art. 23 “Progressioni economiche” del citato D.lgs n. 150/2009 e s.m.i..

Venezia 11/11/2020

Il Direttore

Ing. Massimiliano Campanelli

Documento informatico firmato digitalmente

ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005 (CAD) e s.m.i e norme collegate;

Sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa