



COMUNE DI SAN PIETRO IN CARIANO
PROVINCIA DI VERONA
UFFICIO RISORSE UMANE

Prot. n. 19166

del 06-08-2019

OGGETTO: Relazione illustrativa all'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa 2019-2020-2021 del personale sottoscritto il 27 marzo 2019.

Il Dipartimento della Ragioneria dello Stato, ai sensi dell'art. 40 comma 3- sexties, D.Lgs. n. 165 del 2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La relazione è composta di due distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda I.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 e all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili (Scheda I.2)

i.1- Modulo1- Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda I.1)

Data di sottoscrizione 27.03.2019

Periodo temporale di vigenza: 1.1.2019 sino al 31.12.2021 per la parte normativa

Composizione della delegazione trattante:

parte pubblica

- o Responsabile Area Amministrativa- Presidente
- o Segretario Comunale
- o Responsabile Area Contabile
- o Responsabile Area Tecnica Due
- o Comandante Corpo di Polizia Municipale

Parti sindacali ammesse alla contrattazione

R.S.U.: Buttura Vittorino Gianluca - Gardin Bruno

Organizzazioni sindacali firmatarie

- o Tirapelle Angelo – CISL FPL
- o Nicola Cavedini – C.S.A.
- o Rossoni Elisabetta – C.G.I.L.
- o Bognin Marco – U.I.L.

Parti sindacali firmatarie

R.S.U.

- C.I.S.L. – Gardin Bruno
- C.I.S.L. – Buttura Vittorino Gianluca

Sigle organizzazioni sindacali

- C.I.S.L.
- C.G.I.L.
- U.I.L.
- C.S.A.

Soggetti destinatari:

Personale dipendente (nel comune non ci sono dirigenti)

Materie trattate dal contratto:

Parte giuridica per periodo 1.1.2019 sino al 31.12.2021.

In sintesi: disposizioni generali- quadro normativo, ambito e durata.

Relazioni sindacali - Forme di partecipazione - Organizzazione del lavoro – Performance – Specifiche Responsabilità - Disciplina delle risorse decentrate- Disposizioni particolari – progressioni orizzontali – Formazione – Flessibilità.

Rispetto dell'iter, adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione

L'iter è stato il seguente:

- o linee di indirizzo dell'Amministrazione
- o incontri con la delegazione trattante sino a raggiungere un accordo
- o sottoscrizione della pre-intesa

a questi adempimenti seguono:

- o relazione illustrativa
- o relazione tecnico finanziaria
- o acquisizione parere del Revisore del conto
- o autorizzazione della GC alla sottoscrizione del contratto
- o sottoscrizione del contratto
- o invio all'ARAN entro 5 giorni

Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa.

In data 01.07.2019 l'organo di revisione interno ha espresso parere favorevole all'approvazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale – parte normativa anni 2019-2020-2021

Attestazione del rispetto degli obblighi che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria

L'ente, ai sensi dell'art. 16 c. 2 del D.Lgs. 150/2009, non è tenuto ad adottare il Piano della performance previsto dall'art. 10 dello stesso decreto e di conseguenza non è soggetto all'obbligo di comunicazione dello stesso, di cui al comma 6 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009. Si è in ogni caso adeguato il sistema di valutazione ai principi generali del citato Decreto Legislativo approvando la metodologia per la valutazione della performance, già oggetto di concertazione con esito positivo.

L'Ente con deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 14.03.2018 ha approvato il piano della performance 2018/2020.

L'ente ha approvato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità che è stato regolarmente pubblicato sul sito. Secondo quanto dispone l'art. 16 c. 2 del D.lgs. 150/2009 l'ente non è soggetto agli adempimenti dell'art. 14 del decreto e pertanto non prevede la validazione della relazione della Performance da parte del Nucleo di valutazione.

I.2 – Modulo2- 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 (Scheda I.2)

(il modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norma di legge e di contratto nazionale, illustrandone in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale.)

a) *Illustrazione dell'ipotesi di contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione nella specifica materia trattata.*

Il Contratto Collettivo decentrato integrativo è stato predisposto in ossequio a quanto stabilito dall'art. 65 comma 4 del D.Lgs 150/2009 al fine di distribuire le risorse del fondo per la incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dell'anno 2019 e seguenti al personale.

La nuova disciplina si sforza di superare il sistema indennitario per adeguarla alla mutata impostazione contrattuale e legislativa, soprattutto alle modifiche apportate dal D.Lgs n. 150/2009. In particolare si è cercato di porre in primo piano il sistema premiante basato sulla Performance, sia individuale che organizzativa e di progetto, in stretto collegamento con la verifica periodica degli obiettivi.

Il contratto prevede solo articoli relativi ad istituti soggetti alla contrattazione decentrata al fine di disciplinare in maniera organica con atto regolamentare le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quali ad esempio i criteri generali in materia di articolazione dell'orario di lavoro.

Esame in dettaglio degli articoli:

- Art. 1 riguarda l'oggetto e la durata del contratto collettivo decentrato integrativo;
- Art. 2 riguarda la formazione e l'aggiornamento professionali del personale dipendente;
- Art. 3 attiene alle prestazioni previdenziali ed assistenziali per il personale dell'area di vigilanza;
- Art. 4 disciplina il lavoro straordinario del personale dipendente;
- Art. 5 attiene alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Art. 6 criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria;
- Artt. 7 e 8 riguardano le posizioni organizzative (conferimento incarico e retribuzione di risultato);
- L'art. 10 e 11 norma l'indennità condizioni di lavoro, l'indennità di turno e la reperibilità;
- L'art. 12 e l'art. 13 regola la destinazione delle specifiche responsabilità previste dall'art. 70 quinquies, comma 1 e 2 previste dal CCNL 21.05.2018 con allegate pesature;
- Gli artt. 14 e 15 riguardano la polizia locale ed in particolare si riferiscono all'art. 56 quinquies e sexies del CCNL 21.05.2018;
- L'art. 16 disciplina le progressioni economiche di categoria;
- l'art. 21 concerne le disposizioni finali.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del fondo da parte dell'ipotesi di contrattazione integrativa.

Il CCDI regola la distribuzione, sia delle risorse stabili del Fondo, che di quelle che hanno carattere di variabilità. Tra le spese che hanno carattere fisso, finanziate con risorse stabili, troviamo le progressioni economiche orizzontali previste dal CCNL 31/03/1999 e l'indennità di comparto.

Tra le spese che hanno carattere variabile, finanziate in parte significativa con le risorse stabili come già detto, sono previste l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 7, comma 3, lett. a) del CCNL 21/05/2018, le indennità di turno e reperibilità di cui agli art. 23 e 24 CCNL 21/05/2018, il compenso per il lavoro ordinario festivo e notturno di cui all'art. 24 del CCNL 14/09/2000, i compensi per particolari responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, commi 1 e 2 del CCNL 21/05/2018, il compenso della Performance previsto dal D.Lgs. 150/2009.

Vale la pena accennare che il compenso per il lavoro straordinario è escluso da tale Fondo poiché per tale emolumento è istituito un apposito fondo non modificabile.

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (titolo III del D.Lgs. 150/2009, CCNL) ai fini della corresponsione degli incentivi della Performance.

Non è prevista una % di raggiungimento degli obiettivi per la distribuzione delle risorse destinate a premiare la performance, ma resta inteso che, sulla scorta della valutazione del Nucleo, la GC potrà valutare una detrazione delle risorse da distribuire. Il compenso ai dipendenti viene distribuito con le modalità stabilite nel regolamento sulla valutazione della performance individuale e organizzativa.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsioni di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).

Per quanto riguarda le progressioni orizzontali si è provveduto a normarle con l'art. 16 del CCDI.

e) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009.

Il risultato atteso dall'applicazione del presente CCDI è essenzialmente di una spinta verso una maggiore meritocrazia nella distribuzione del salario accessorio. L'obiettivo strategico sul quale si pone il CCDI è quello di legare l'attività del personale alla realizzazione di obiettivi e progetti che siano misurabili e valutabili da parte del Nucleo di valutazione, non solo in termini di economicità ed efficienza, ma anche in termini di efficacia, con l'attenzione non solo sul prodotto (*output*), ma anche sugli indicatori di esito (*outcome*) che misurano il livello di soddisfacimento di un determinato bisogno attraverso la produzione di un determinato

livello di beni o servizi. Il Nucleo di valutazione è ampiamente coinvolto nella misurazione ed erogazione della Performance con la verifica periodica del raggiungimento dei risultati.

f) *Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.*
Nessuna



Responsabile del Settore Risorse Umane
Banterle rag. Emandela