



## COMUNE DI CALVENE

(PROVINCIA DI VICENZA)

Piazza Resistenza n. 1 – 36030 Calvene (Vi)

Cod. Fiscale 84001990245

Part. IVA 01382280244

Official Web Site : [www.comune.calvene.vi.it](http://www.comune.calvene.vi.it)

Posta Elettronica Certificata (PEC) : [calvene.vi@cert.ip-veneto.net](mailto:calvene.vi@cert.ip-veneto.net)

OGGETTO: Contratto collettivo decentrato integrativo. Ipotesi contrattuale per l'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019.

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA

#### Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa.</b>  La preintesa è stata sottoscritta dalla parte sindacale in data 25 novembre 2019, nel testo che si illustra con la presente relazione.  L'ipotesi contrattuale per l'anno 2019 (d'ora in poi "CCDI" O "CCDI 2019") sarà sottoscritta dopo l'acquisizione del parere dell'organo di revisione e l'autorizzazione alla Firma da parte della Giunta Comunale.
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2019-2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Delegazione di Parte Pubblica</b>  Nella persona del Presidente: Segretario Comunale dott.ssa Caterina Tedeschi  R.S.U.: nella persona di Sartori Daniela (CISL FP) <b>Organizzazioni sindacali territoriali:</b>  nella persona di: sig.ra Alberton Margherita (CISL FP)
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente del Comune di Calvene a tempo indeterminato e determinato.



<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<p>Contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa 2019-2021 e parte economica 2019.</p> <p>Il nuovo CCDI 2019-2021 si attiene strettamente alle materie oggetto di contrattazione decentrata elencate all'art. 7 del CCNL 21-05-2018.</p>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>È in fase di acquisizione la certificazione dell'Organo di controllo interno per l'anno 2019 in data _____.</p> <p>L'organo di controllo ha/non ha effettuato alcun rilievo. (N.B. Questa parte sarà completata alla luce del parere che si richiede all'Organo di revisione)</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.</b>	<p>È stato approvato il Regolamento per la misurazione, valutazione e gestione della performance con deliberazione di Giunta Comunale n. 21 in data 22-05-2019.</p> <p>E' stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2019-2021, con deliberazione di G.C. n. 4 in data 21-01-2019. Per quanto di competenza il Comune ha assolto all'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009.</p>
	<b>Eventuali osservazioni:</b> //////////////////////////////////////	//////////////////////////////////////



## Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto.

### A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

<b><u>TITOLO I</u></b>	<b>DISPOSIZIONI GENERALI</b>
<u>Art. 1</u>	Composizione delegazioni
<u>Art. 2</u>	Oggetto, ambito di applicazione e durata
<b><u>TITOLO II</u></b>	<b>DISTRIBUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE</b>
<u>Art. 3</u>	Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
<u>Art. 4</u>	Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
<u>Art. 5</u>	Differenziazione del premio individuale (art. 69 CCN. 21.05.2018)
<u>Art. 6</u>	Criteri per le progressioni economiche (art. 16 del CCNL 21.05.2018)
<u>Art. 7</u>	Indennità condizioni di lavoro e indennità per specifiche responsabilità (art. 70 bis e 70 quinquies del CCNL 2018)
<u>Art. 7.1</u>	INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO
<u>A.</u>	RISCHIO
<u>B.</u>	MANEGGIO VALORI
<u>Art. 7.2A</u>	INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 70-quinquies, comma 1 del CCNL 2018)
<u>Art. 7.2B</u>	INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 70-quinquies, comma 2 del CCNL 2018)
<u>Art. 8</u>	CORRELAZIONE TRA LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PARTICOLARI COMPENSI (art. 18 lett. h CCNL 21.05.2018)
<u>Art. 9</u>	MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (art. 7 co. 4 lett. M) CCNL 21.05.2018)
<u>Art. 10</u>	CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI P.O. (art. 7 co. 4 lett. V) CCNL 21.05.2018
<u>Art. 11</u>	CRITERI PER LA FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO (art. 7 e art. 27 del CCNL 21.05.2018)
<b><u>TITOLO III</u></b>	<b>TRATTAMENTI ACCESSORI ULTERIORI</b>
<u>Art. 14</u>	INVENTIVI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE
<b><u>TITOLO IV</u></b>	<b>DISPOSIZIONI FINALI</b>
<u>Art. 15</u>	INTERPRETAZIONE AUTENTICA E VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO



*[Handwritten signature]*

- L'articolato si attiene strettamente alle materie oggetto di contrattazione decentrata elencate all'art. 7 del CCNL 21/05/2018.
  - Ogni articolo riporta il riferimento alla disciplina del CCNL che demanda alla contrattazione decentrata l'integrazione della materia considerata.
  - La disciplina introdotta ex novo a seguito del CCNL 21/05/2018 è quella relativa:
    - \* All'art. 5, Differenziazione del premio individuale (art. 69 CCNL 21.05.2018);
    - \* All'art. 6, Criteri per le progressioni economiche (art. 16 CCNL 21.05.2018);
    - \* All'art. 7, Indennità condizioni di lavoro e indennità per specifiche responsabilità (art. 70 bis e 70 quinquies CCNL 2018);
  - All'art. 7.1 (art. 70 bis CCNL 2018) Indennità condizioni di lavoro, che raggruppa le precedenti indennità di rischio - disagio e maneggio valori, per la quale è stata approntata un'importante revisione/razionalizzazione e graduazione delle fattispecie previste a cui attribuire l'indennità e precisamente:
    - A) **RISCHIO**: indennità giornaliera di **€ 1,50** erogata mensilmente per i giorni in cui l'attività è resa (effettiva presenza in servizio);
    - B) **DISAGIO**: indennità per disagio: **€ 8,00 per chiamata feriale - € 10,00 per chiamata festiva** erogati per particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori dell'orario di servizio;
    - C) **MANEGGIO VALORI**: indennità di maneggio valori: **€ 1,00** al giorno per i giorni di effettivo svolgimento di tale compito (econofo comunale nominato dal responsabile del servizio finanziario);
  - All'art. 7.2a, (art. 70 quinquies, co. 1 CCNL 2018) A decorrere dal 1.01.2020 - Indennità per specifiche responsabilità finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa. Per quanto riguarda il periodo 2019/2021 a tale istituto viene destinato l'importo massimo annuale di € 1.000,00, secondo le seguenti tipologie di responsabilità:
 

<b>1)</b> Responsabilità e osservanza di adempimenti a scadenza	<b>€ 300,00</b>
<b>2)</b> Responsabilità di gestione di risorse economiche	<b>€ 200,00</b>
<b>3)</b> Responsabilità di funzioni vicarie di responsabile di area organizzativa	<b>€ 500,00</b>
Totale	<b>€ 1.000,00</b>
  - All'art. 7.2b, (art. 70 quinquies, co. 2 CCNL 2018) Indennità per ulteriori specifiche responsabilità, sono state introdotte le indennità da erogare al personale che riveste specifici ruoli (Ufficiale di Stato civile e anagrafe – Indennità stabilita su base annua massima di **€ 350,00**);
  - \* All'art. 8 è stata regolata la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto:
    - a) incentivi funzioni tecniche codice contratti;
    - b) incentivi recupero evasione fiscale relativa a ICI/IMU/TARI
    - c) liquidazione delle spese a favore ente impositore in processi tributari
- si concorda un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal CCNL utilizzando il seguente schema:



Incentivi di legge	Abbattimento indennità di risultato
Da € 1.501,00 ad € 3.000,00	2,00%
Da € 3.001,00 ad € 5.000,00	4,00%
Da € 5.001,00 ad € 7.000,00	6,00%
Oltre € 7.000,00	10,00%

Le somme non erogate per effetto della detta perequazione incrementano la parte variabile del fondo.

- \* All'art. 9 sono regolati i criteri per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro;
- \* All'art. 10 sono stati regolati i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7 co. 4 lett v)
- \* All'art. 11 sono stati regolati i criteri per la flessibilità dell'orario di lavoro (art. 7 e 27 del CCNL 21.05.2018);
- \* All'art. 14 Incentivi previsti da disposizioni di legge
- \* All'art. 15 Interpretazione autentica e verifica dell'applicazione del contratto decentrato

#### **B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Sulla base dei criteri di cui agli articoli sopra richiamati, la previsione di utilizzo delle risorse è la seguente:

IMPORTO TOTALE DEL FONDO	RIFERIMENTO AL CNL FUNZIONI LOCALI 2016/2018	IMPORTO PRESUNTO
<b>D.R. 7 DEL 04.02.2019</b>	<b>Costituzione Fondo 2019</b>	<b>20.418,69</b>
Progressioni orizzontali consolidate	Art. 68, comma 1	10.950,88
Nuove progressioni 2019	Art. 68, comma 2, lett. J)	525,62
Indennità di comparto	Art. 68, comma 1	2.172,12
Quota riservata all'organizzazione di servizi (Piano neve)	Art. 68, comma 1	500,00
Indennità condizioni di lavoro (rischio)	Art. 70bis CCNL 2018	468,00
Indennità condizioni di lavoro (disagio)	Art. 70bis CCNL 2018	250,00
Indennità condizioni di lavoro (maneggio denaro)	Art. 70bis CCNL 2018	312,00
Indennità per specifiche responsabilità	Art. 70 quinquies, comma 1	1.722,22
Indennità per specifiche responsabilità (Ufficiale stato civile e anagrafe)	Art. 70 quinquies, comma 2	350,00
Performance individuale	Art. 68, comma 2, lett. a) e b)	3.167,85
<b>TOTALE</b>		<b>20.418,69</b>

#### **C) effetti abrogativi impliciti**

Viene specificato che la nuova disciplina sostituisce ogni precedente accordo, determinando in tale modo l'abrogazione implicita delle norme del CCDI previgente e non riportate in quello attuale.



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 previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, in quanto le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano della Performance, all'assunzione di specifiche responsabilità e alla valutazione, su apposita scheda, dell'apporto offerto dai singoli dipendenti al raggiungimento degli obiettivi.

Il richiamato referto del Nucleo di valutazione evidenzierà ulteriormente la qualità dei progetti attuati, alla cui realizzazione tutti i dipendenti, nella diversità dei ruoli e delle responsabilità, dovranno dare il proprio apporto.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche, secondo l'art. 6 della presente ipotesi di contratto:

1. In sede di contrattazione decentrata all'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si attua mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retribuiti. Corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL 21.05.2018
2. La progressione economica è riconosciuta, in modo selettivo, ai dipendenti di tutte le categorie giuridiche (A, B1, B3, C D) partendo da quelle più basse, entro la quota massima del 30% delle risorse stabili di ciascun anno del triennio 2019/2021 ed avrà decorrenza dal 1 gennaio di ciascun anno del triennio 2019/2021 in cui è riconosciuta la progressione orizzontale.

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

I risultati attesi ed ottenuti per il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti per l'anno 2019 saranno dettagliatamente indicati e commentati nel referto, con allegata relazione, del Nucleo di Valutazione.

Calvene, 09/12/2019



Il Responsabile del Servizio Finanziario  
Dott. Matteo Pierobon

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Matteo Pierobon', written over the typed name.