

COMUNE DI MARTELLAGO
Città Metropolitana di Venezia

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto collettivo integrativo normativo decentrato**

TRIENNIO 2019-2021

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Data di sottoscrizione		10 ottobre 2019
Periodo temporale di vigenza		Anno/i 2019 – 2020 - 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): PRESIDENTE: Dott. Pierfilippo Fattori (Segretario Generale); COMPONENTE: Avv. Alberto Ferri (Assessore al “Personale”) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): C.G.I.L./F.L.F.P. – C.I.S.L./F.P.S. – U.I.L./F.P.L. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): C.G.I.L./F.L.F.P.–C.I.S.L./F.P.S.
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		POSIZIONI ORGANIZZATIVE TRATTAMENTO ECONOMICO: INDENNITA' E COMPENSI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO LAVORO STRAORDINARIO E BANCA ORE FLESSIBILITA' ORARIA RIFLESSI SULLA QUALITA' DEL LAVORO E PROFESSIONALITA' DELLE INNOVAZIONI TELELAVORO
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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? La bozza del contratto integrativo e la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria sottoscritta il 13.08.2019, sono state trasmesse (con nota prot. n. 21375 del 14.8.2019), al Collegio dei Revisori dei Conti, per i controlli di cui all'art. 8, comma 6 del C.C.N.L. Funzioni Locali del 21.5.2018. Trascorsi 15 giorni dalla predetta trasmissione, non ci sono stati rilievi da parte di tale Collegio. Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì, è stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009, sulla base del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi il quale prevede che il medesimo coincida i Documenti programmatici di bilancio, D.U.P., Bilancio di previsione e P.E.G.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, con deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 23.01.2019, avente per oggetto "Approvazione Piano Anticorruzione, comprensivo della sezione Trasparenza 2019/2021"
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì, per quanto di competenza
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.lgs. n. 150/2009).
Eventuali osservazioni		

1.2 - 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)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Integrativo 2019-2021 recepisce i contenuti del nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018 e dispone in merito alle Posizioni Organizzative (incarichi e compensi), all'utilizzo del fondo per le risorse decentrate, alla differenziazione del premio individuale, ai criteri e procedure per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali, ai criteri per il riconoscimento delle indennità e dei compensi previsti per legge e all'istituto della "banca delle ore", rinviando al contratto economico annuale la destinazione delle risorse disponibili.

Il Contratto Integrativo disciplina inoltre le fasce di flessibilità oraria, i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità, delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi ed il telelavoro.

Si riporta di seguito, riassuntivamente, quanto disposto dal predetto Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2019-2021:

Articolo 1.	Viene identificato il quadro normativo e contrattuale di riferimento.
Articolo 2.	Vengono regolamentate le "Relazioni Sindacali".
Articolo 3.	Sono definite le materie oggetto di "Informazione" ai soggetti sindacali e le modalità per l'effettuazione della medesima.
Articolo 4.	Sono definite le materie oggetto di "Confronto" con i soggetti sindacali e le modalità per l'effettuazione del medesimo.
Articolo 5.	Definisce i soggetti titolari della contrattazione integrativa e le materie oggetto della medesima.
Articolo 6.	Definisce i tempi, la decorrenza e le procedure per l'applicazione del contratto medesimo.
Articolo 7.	Fissa la cadenza per l'effettuazione delle verifiche dello stato di attuazione del contratto e la conservazione dell'efficacia dello stesso fino alla stipulazione dei contratti successivi.
Articolo 8.	Contiene clausole per l'interpretazione autentica dei contratti
Articolo 9.	Contiene disposizioni particolari sulle posizioni organizzative disciplinate dagli artt. 13 e 14 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018 (Responsabili delle strutture apicali).
Articolo 10.	Definisce il trattamento economico accessorio del personale di categoria D titolare delle posizioni organizzative (retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) e le modalità di determinazione ed erogazione del medesimo.
Articolo 11.	Definisce i trattamenti accessori che possono essere erogati ai dipendenti titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e retribuzione di risultato.
Articolo 12.	Definisce l'ammontare e l'utilizzo delle risorse decentrate per il trattamento economico del personale.
Articolo 13.	Definisce le modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.
Articolo 14.	Definisce le modalità di differenziazione del premio individuale.
Articolo 15.	Fissa le modalità di riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali.

Articolo 16.	Definisce le modalità di effettuazione della procedura selettiva per il riconoscimento delle predette progressioni economiche orizzontali.
Articolo 17.	Definisce le modalità per il riconoscimento dell'indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi ed implicanti il maneggio di valori.
Articolo 18.	Definisce le modalità per il riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità ai dipendenti non incaricati di posizione organizzativa.
Articolo 19.	Definisce i compensi previsti da particolari disposizioni di legge che possono essere erogati ai dipendenti in riferimento a quanto previsto dall'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018.
Articolo 20.	Definisce le disposizioni in materia di "Salute e sicurezza sul lavoro".
Articolo 21.	Definisce le disposizioni in materia di "Lavoro straordinario e Banca delle Ore".
Articolo 22.	Definisce le fasce temporali di "Flessibilità oraria".
Articolo 23.	Definisce le informazioni che l'Amministrazione deve fornire in merito ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, in applicazione dell'art.7, comma 4, lett. t) del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018.
Articolo 24.	Prevede le disposizioni particolari per il personale che, eventualmente, svolga "Telelavoro" (Lavoro a distanza).
Articolo 25.	Viene definita la "Clausola di salvaguardia".

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati e sostituisce il CCDI precedente.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 153 del 05.06.2019, esecutiva, è stato approvato il nuovo "Sistema di valutazione della performance", come appendice al regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 126 del 10.05.2019 (che, all'art. 45, prevede l'adozione di una specifica metodologia, proposta dal Nucleo di valutazione della Performance, per la valutazione della prestazione lavorativa dei dipendenti).

Si riporta di seguito, riassuntivamente, quanto disposto dal predetto sistema di valutazione:

TITOLO I - PRINCIPI E OBIETTIVI

Articolo 1 - Principi Ispiratori e Obiettivi

Articolo 2 - Ambito applicativo

Articolo 3 - Ciclo di gestione della performance

Articolo 4 - Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance

Articolo 5 - Elementi del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance

Articolo 6 - Oggetto del sistema di misurazione e valutazione

TITOLO II - LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Articolo 7 - Criteri per la valutazione e la misurazione della performance organizzativa

Articolo 8 - Il processo di definizione degli obiettivi operativi

Articolo 9 - Criteri per la definizione del valore target degli indicatori

Articolo 10 - Percorso della valutazione

TITOLO III - LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Articolo 11 - Definizione degli obiettivi

Articolo 12 - Trasparenza e chiarezza

Articolo 13 - La pesatura degli obiettivi

Articolo 14 - Sistema di pesatura dei settori

Articolo 15 - Modalità di valutazione del Segretario Generale

Articolo 16 - Modalità di valutazione delle posizioni organizzative (P.O.)

Articolo 17 - Assenze dal Servizio e sostituzioni delle P.O.

Articolo 18 - Esito della valutazione delle P.O.

Articolo 19 - Procedure di conciliazione relative alla valutazione delle P.O.

Articolo 20 - Modalità di valutazione dei dipendenti non titolari di P.O.

Articolo 21 - Part-time

Articolo 22 - Assenze dal servizio

Articolo 23 - Esito della valutazione dei dipendenti non titolari di P.O.

Articolo 24 - Procedure di conciliazione relative alla valutazione dei dipendenti non titolari di P.O.

Articolo 25 - Progressioni economiche orizzontali

Articolo 26 - Norma transitoria

Le risorse decentrate dovranno, pertanto, essere erogate sulla base dei criteri ivi indicati, come definito nel Contratto integrativo normativo del triennio 2019-2021 e nel nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018

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

Coerenza tra CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018 ed artt. 15 e 16 del Contratto integrativo normativo del triennio 2019-2021.

f) **Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009**

Gli obiettivi, che di anno in anno sono approvati dalla Giunta Comunale nel Piano del Obiettivi unitamente al P.E.G. (Piano Esecutivo di Gestione), Ciclo della Performance, riportano l'indicazione dei risultati attesi che sono congruenti con le linee programmatiche di mandato.

g) **altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I- La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno "limite"

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Modulo IV - Compatibilità economico- finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Martellago, 10.10.2019

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
ECONOMICO-FINANZIARIO
Servizio Risorse Umane
Rag. Annalisa Scroccaro

