



COMUNE DI MARTELLAGO

CITTA' METROPOLITANA DI VENEZIA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA **DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2020** **- PARTE ECONOMICA -**

*(schema approvato con Circolare del Ministero dell'Economia e delle finanze,
Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.07.2012 – versioni al 30.11.2012 ed al 28.02.2013)*

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

Data di sottoscrizione	Pre-intesa siglata il 04/12/2020 Contratto Decentrato Integrativo Economico siglato il 23/12/2020
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020
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): CGIL/FP, CISL/FP, UIL/FPL, CSA, RSU Firmatarie della pre-intesa: CGIL/FP, CISL/FP, RSU Firmatarie del contratto: CGIL/FP, CISL/FP, RSU
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">- Indennità riconosciute al personale ai sensi artt. 17 e 18 CCDI normativo 2019/2021 (sottoscritto il 10 ottobre 2019);- Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 18, comma 3, del CCDI normativo 2019/2021 (sottoscritto il 10 ottobre 2019);- Progressioni economiche orizzontali;- Performance organizzativa ed individuale;- Differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL F.L. 21/5/2018;

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? Sì, il Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti, ha comunicato in data 14/12/2020, prot. 29838/2020, di non effettuare alcun rilievo
		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? Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 352 del 23.12.2019 di approvazione del Piano esecutivo di Gestione (P.E.G.), così come integrata e modificata con le deliberazioni n. 59 del 01.04.2020, n. 97 del 29/06/2020 e n. 132 del 19/08/2020.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il piano triennale per la trasparenza e l'integrità, di cui all'art. 11, comma 2, del D.lgs. 150/2009, relativo al periodo 2020/2022, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 17/2020.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 ¹ ? 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 =====		

Aspetti procedurali osservati con riferimento alla decurtazione permanente operata ai sensi dell'art. 1, comma 456, della Legge di Stabilità 2014 (Legge 23.12.2014, n. 147) e alle risorse aggiuntive destinate.

Si rinvia alla relazione illustrativa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo all'anno 2015 in quanto la decurtazione corrisponde a quella già operata anche con riferimento al Fondo dell'anno 2015. La stessa è pari ad € 5.467,00. Per l'attestazione in merito al rispetto delle indicazioni fornite dalle Circolari del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 12/2011, n. 25/2012 e n. 15/2014 si rinvia alla relazione tecnico-finanziaria al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo all'anno 2017.

I.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:

Tralasciando gli articoli 1 e 2 relativi alle premesse e all'ambito di applicazione e durata, di seguito si illustrano le disposizioni del Contratto Integrativo di riferimento e si analizzano principalmente i commi dell'art. 3 che prevedono i criteri di riparto del fondo per le risorse decentrate, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018:

ART. 3, COMMI 1, 4 E 5:

Indennità particolari condizioni di lavoro - Art. 68, c. 2, lett. c) e Art. 70-bis del CCNL F.L. 21.5.2018
Indennità per specifiche responsabilità - Art. 68, c. 2, lett. c) e Art. 70-quinquies del CCNL F.L. 21.5.2018

Le indennità sono riconosciute sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 17 e 18 del CCDI 2019/2021 siglato il 10.10.2019 ma sono state modificate negli importi come segue:

- Indennità per particolari condizioni di lavoro (art. 17, commi 4 e 5 CCDI 2019/2021) connesse al rischio e al maneggio valori sono state rideterminate in € 1,60 giornalieri, anziché 1,15;
- Indennità per specifiche responsabilità (art. 18, comma 3 CCDI 2019/2021) sono state rideterminate in € 300,00 annui pro-capite anziché € 250,00.

ART. 3, COMMA 2:

Premi correlati alla Performance organizzativa ed individuale - Art. 68, c. 2, lett. a) CCNL F.L. 21.5.2018

Le risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale ammontano rispettivamente ad € 40.997,00 e ad € 26.920,00 e sono comprensive di € 9.777,00 di economie del fondo stabile relativo all'anno 2019. Sono inoltre comprensive di € 2.637,00 di incremento secondo quanto previsto dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito nella Legge n. 58/2019 per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite delle risorse, con riferimento al personale in servizio al 31.12.2018.

I premi correlati alla performance saranno erogati ai dipendenti solo a conclusione del ciclo della performance secondo le risultanze del sistema di valutazione approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 153/2019, e le modifiche di cui all' art. 4 del CCDI 2020.

ART. 3, COMMA 3:

Differenziazione del Premio individuale di cui all'Art. 69 del CCNL F.L. 21.5.2018

La differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL FL 21.5.2019, prevista anche dall'art. 14 del C.C.I.D. 2019-2021, siglato il 10.10.2019, è calcolata in misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale non titolare di Posizione Organizzativa, valutato positivamente. Per l'anno 2020 tali risorse ammontano complessivamente ad € 411,00, da suddividere in 3 premi di pari importo e da destinarsi al dipendente di ciascuna categoria professionale che conseguirà la più alta valutazione nella scheda di primo livello. L'art. 4 del CCDI 2020 sospende la disposizione del penultimo capoverso dell'art. 20, comma 3, lett. b) del Sistema di Valutazione che prevede il punteggio minimo di 78 punti su 80 quale requisito per concorrere al premio.

La maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b) del CCNL FL del 21/5/2018 verrà attribuita ai dipendenti, in numero di tre unità, una per categoria professionale, che conseguiranno le più alte valutazioni, a partire da un punteggio superiore a 78 punti nella scheda di primo livello.

ART. 3, COMMA 6:

Progressioni economiche orizzontanti - Art. 68, c. 1 e Art. 16 del CCNL F.L. 21.5.2018

Le risorse stabili disponibili, dopo gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 1 del CCNL FL del 21.5.2018 e nel limite di € 2.000,00 sono destinate al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali ai sensi degli artt. 15 e 16 del CCID 2019/2021 siglato il 10/10/2019, con decorrenza 1/1/2020, mediante avvio della procedura selettiva ivi prevista, riservata al personale dipendente in possesso dei requisiti al 31.12.2019.

ART. 4:

Disposizioni del Sistema di Valutazione per l'anno 2020

Come per l'anno 2019, a seguito di un'analisi congiunta delle disposizioni del presente contratto con quelle del Sistema di Valutazione approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 153/2019, viene modificata la griglia dei punteggi per l'erogazione del compenso incentivante.

ART. 5:

Dati a contenuto economico: esposizione dati costituzione fondo risorse decentrate e destinazione

L'articolo rinvia ad una apposita tabella i dati relativi alle risorse del fondo e alla sua destinazione.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	€
Performance organizzativa (Art. 68, c. 2, lett. a) CCNL F.L. 21.5.2018)	40.997,00
Performance individuale (Art. 68, c. 2, lett. b) CCNL F.L. 21.5.2018)	26.920,00
Maggiorazione del premio individuale: risorse decentrate per n. 3 dipendenti (1 per categoria) (Art. 69, c. da 1 a 3, CCNL F.L. 21.5.2018)	411,00
Indennità particolari condizioni di lavoro (Art. 70 bis CCNL F.L. 21.5.2018)	3.978,00
Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70 quinquies CCNL F.L. 21.5.2018)	11.696,00
Incentivi per " recupero evasione ICI " – art. 59, c. 1, lett.p) D.lgs. 446/1997 (Art. 68, c. 2, lett.g) CCNL F.L. 21.5.2018)	1.000,00
Incentivi per funzioni tecniche art. 113 D.lgs. n. 50/2016 (dall'1/1/2018) (Art. 68, c. 2, lett.g) CCNL F.L. 21.5.2018)	10.000,00
Incentivi per entrate c/terzi: Compensi censimento ISTAT (Art. 62, c. 2, lett.g) CCNL F.L. 21.5.2018)	460,00
Nuove progressioni economiche con decorrenza 01/01/2019 – (Art. 68, c. 2, lett.j) CCNL F.L. 21.5.2018)	2.000,00
Totale	97.462,00

C) effetti abrogativi impliciti:

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità:

Come già riportato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 153 del 5.6.2019 è stato approvato il Sistema di valutazione della Performance che è stato applicato per la prima volta l'anno scorso. Tale sistema, che sostituisce quello previgente, è aderente alle disposizioni del D.lgs. n. 150/2009.

Le disposizioni del presente contratto, in particolar modo quelle inerenti ai premi correlati alla performance individuale ed organizzativa, prevedono l'erogazione degli incentivi al personale dipendente sulla base del predetto sistema di valutazione, con le precisazioni sopra riportate dal contratto stesso.

Si attesta, pertanto, la coerenza delle disposizioni contrattuali con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Le risorse destinate per nuove progressioni economiche orizzontali rispettano il principio di selettività previsto dall'art. 16 del CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018 infatti saranno riconosciute in modo selettivo, sulla base delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio 2016-2018, e dell'esperienza maturata, ad una quota limitata di dipendenti, secondo i criteri previsti dal CCDI 2019-2021.

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

Oltre ad un miglioramento del livello di performance individuale di ciascun dipendente, i risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo riguardano il raggiungimento degli obiettivi previsti, per l'anno 2020, dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 352 del 23/12/2019 "PIANO DELLA PERFORMANCE 2020/2022 - PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE E PIANO DEGLI OBIETTIVI GESTIONALI", integrata e modificata con le deliberazioni n. 59 del 01/04/2020, n. 97 del 29/06/2020 e n. 132 del 19/08/2020;

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Martellago, 24.12.2020

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

*- documento firmato digitalmente -
ai sensi dell'art. 24 del D.lgs. n. 82/2005*