

COMUNE DI PONTE DI PIAVE
Provincia di Treviso

Relazione illustrativa
al contratto integrativo decentrato triennio 2019-2021
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

1.1 - 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		31 ottobre 2019
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2019/2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Maccarrone Domenica Marcassa Eddo Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL FP CGIL UIL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) contratto collettivo integrativo decentrato per il triennio 2019/2021
e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali e successivi all'iter	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 17/10/2019
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	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? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). In ogni caso con l'approvazione del PEG vengono anche assegnati obiettivi di performance
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? sì (delibera della Giunta Comunale n. 7 del 25/1/2019).
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: costituzione e destinazione del Fondo, accordo e presente relazione.
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). Il piano delle performance approvato unitamente al PEG viene trasmesso preventivamente al OIV		
Eventuali osservazioni		

Premesse

In data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019-2021. Il contratto disciplina anche tutte quelle indennità del salario accessorio che devono essere recepite, disciplinate e definite negli importi dal contratto integrativo decentrato triennio 2019-2021.

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 collettivo integrativo

Il Contratto collettivo Integrativo di riferimento prevede al titolo II i criteri per la definizione e corresponsione di tutti quegli istituti relativi al trattamento economico del personale in particolare:

criteri per la costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività;

criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale;

criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

criteri per l'attribuzione della progressione economica orizzontale;

fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere tutte quelle indennità e compensi relativi a particolari prestazioni di lavoro.

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

<i>Performance organizzativa e performance individuale</i>

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Riferimento alla norma del CCNL: art. 7, comma 4, lettera b) e art. 68, comma 2, lettera a) del CCNL 21/5/2018;- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: ARTT. 12 e 13;- spetta a tutto il personale con esclusione dei titolari di posizione organizzativa |
|--|

<i>INDENNITA' CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO</i>
--

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Importo previsto €. 1,00 per condizioni disagiate ed € 2,00 per condizioni esposte a rischi;- Riferimento alla norma del CCNL: art. 7, comma 4, lett. d) e art. 70 bis;- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: 18;- criteri di attribuzione: spettante ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano esposizione continuativa a situazioni di disagio, e/o ai dipendenti che eseguano un'articolazione oraria diversa rispetto al normale orario di lavoro;- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: una maggiore apertura di alcuni servizi ai cittadini. |
|--|

INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO

- *Importo previsto €. 4,00 giornalieri per servizio esterno in pattugliamento di almeno 4 ore consecutive al giorno;*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 7, comma 4, lett. e) e art. 56 quinquies;*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: 19;*
- *criteri di attribuzione: spettante al personale della Polizia Locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza e pattugliamento*

INDENNITA' DI PROCEDIMENTO

- *L'importo annuo viene definito in sede di costituzione e destinazione del fondo;*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 7, comma 4, lettera f)*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: 20 commi 1, 2, 3, 4, e 5;*
- *criteri di attribuzione: attribuite dai Responsabili di Servizio a posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità.*

INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'

- *Importo previsto da un minimo di €. 100,00 ad un massimo di €. 300,00;*
- *Riferimento alla norma del CCNL art. 70 quinquies, comma 2*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: 20, commi da 6 a 10;*
- *criteri di attribuzione: attribuita al personale dell'Ente che riveste specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe, Elettorale e al personale impegnato nel servizio di Protezione Civile*

INDENNITA' DI FUNZIONE

- *L'importo annuo viene definito in sede di costituzione e destinazione del fondo;*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 7, comma 4, lettera w), e art. 56 sexies*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: 21;*
- *criteri di attribuzione: attribuite al personale della polizia locale dai Responsabili di Servizio a posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità.*

COMPENSI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE

- *L'importo annuo viene definito in sede di costituzione e destinazione del fondo;*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 7, comma 4, lettera g) e art. 68, comma 2, lett. g)*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: 22;*
- *criteri di attribuzione: spettano al personale per compensi derivanti da particolari disposizioni di legge (recupero evasione tributaria, compensi per progettazione ecc).*

- b) 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

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 27/02/2012, in coerenza 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 data 29/08/2017.

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

Nella preintesa vengono recepiti i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche come previsto dall'art. 7, comma 4, lettera c del CCNL 21 maggio 2018.

d)

- e) Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto Collettivo integrativo decentrato, 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

Il Capo settimo "Valutazione della performance" del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato in data 29/08/2017 recepisce la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009.

L'erogazione dei premi connessi legati alla performance organizzativa e alla performance individuale, sono disciplinati dal presente Contratto collettivo integrativo decentrato dagli articoli 12 e 13 (performance organizzativa e performance individuale), e sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione.

Ponte di Piave , 31/10/2019

Il Responsabile del Servizio

f.to Eddo Marcassa

