

COMUNE DI PONTE DI PIAVE
Provincia di Treviso

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto collettivo decentrato integrativo anno 2016-2018**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

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

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa 15/11/2016
Periodo temporale di vigenza		01.01.2016 – 31.12.2018
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Maccarrone Domenica</p> <p>Marcassa Eddo</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>CISL FP</p> <p>CGIL</p> <p>UIL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL FP – CGIL FP</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>Contratto collettivo decentrato integrativo triennio 2016 – 2018 :</p> <p>TITOLO I^A - disposizioni generali, relazioni sindacali , pari opportunità;</p> <p>TITOLO II^A - Trattamento economico del personale (risorse, incentivi, progressioni economiche, indennità e criteri per la corresponsione delle stesse);</p> <p>TITOLO III^A - disposizioni particolari;</p> <p>TITOLO IV^A - norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali in vaso di sciopero</p>
Rispetto dell'iter e degli atti propedeutici e successivi la contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 18/11/2016
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p> <p>L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Nell'Ente viene utilizzato il sistema di valutazione del personale sulla base del manuale intercomunale del Centro Sudi della Marca Trevigiana, adeguato ai principi del D.Lgs 150/2009
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 (delibera della Giunta Comunale n. 7 del 30/01/2014).</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009:</p> <p>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: accordo triennio 2016-2018, costituzione e destinazione del Fondo, accordo e presente relazione.</p>

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto collettivo integrativo decentrato periodo 2016-2018

Il CCDI 2016/2018 è stata articolato in titoli, all'interno dei quali vengono sviluppati dei capi e articoli attinenti la materia specifica.

TITOLO I^A - Disposizioni generali, relazioni sindacali e pari opportunità:

CAPO I viene riportato il quadro normativo in cui si inserisce in presente CCDI (D.Lgs 165/2001, D.Lgs 150/2009, D.Lgs 141/2011, il D.L. 78/2010) l'ambito di applicazione, la durata, la decorrenza dello stesso.

CAPO II disciplina le relazioni sindacali nelle modalità e forme previste D.Lgs 165/2001, D.Lgs 150/2009, D.Lgs 141/2011. Vengono disciplinate le modalità di svolgimento delle riunioni delle delegazioni per la contrattazione nelle materie previste in base alla vigente normativa.

CAPO III vengono disciplinate le pari opportunità, si prevede il Comitato Unico di garanzia che unifica le competenze del Comitato per le pari opportunità e del Comitato paritetico per il fenomeno del mobbing.

TITOLO II^A - Trattamento economico del personale:

Il contratto decentrato Integrativo regola le risorse e indennità e i criteri di attribuzione in particolare per:

- Progressione economica orizzontale
- Indennità di rischio
- Indennità di turno
- Indennità di disagio
- Indennità maneggio valori
- Indennità per specifiche responsabilità
- Indennità per particolari responsabilità
- Compensi previsti da particolari disposizioni di legge (*incentivi per la progettazione, compensi per il recupero dell'evasione tributaria*);

il cui utilizzo è disciplinato dall'art 17 comma 2 lettera d) e) f) g) e i) del CCNL 01/04/1999.

Gli importi delle indennità individuate nel CCD Integrativo rientrano nei limiti previsti dal CCNL comparto Regioni ed Enti locali. La corresponsione degli stessi avviene mediante l'utilizzo delle risorse stabili e/o variabili previste nel fondo per la contrattazione decentrata.

Il Contratto Integrativo decentrato definisce anche gli strumenti di premialità conformemente alla normativa vigente ed al regolamento adottati dal Comune. Il compenso diretto ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "*premio di produzione o della performance*" verrà corrisposto applicando il sistema di valutazione adottato da questo Ente che tiene conto dei comportamenti organizzativi e dei risultati ottenuti al raggiungimento di obiettivi che normalmente vengono assegnati con l'approvazione del PEG.

L'art. 10 del CCDI definisce, in particolare, i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie che sono oggetto di contrattazione annuale.

TITOLO III^A - Disposizioni particolari

Il contratto sottoscritto disciplina anche i piani di razionalizzazione così come previsto dall'art. 16 commi 4, 5 e 6 del D.L. 98/2011. Pertanto in caso di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa e riduzione dei costi della politica potranno essere utilizzate, fino al massimo del 50%, le economie effettivamente realizzate (e certificate).

I risparmi conseguiti saranno utilizzati solo se a consuntivo sarà accertato il raggiungimento degli obiettivi fissati e l'effettivo risparmio di spesa.

TITOLO IV^ - Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

Nel CCDI 2016-2018 (artt. 25 e 26) vengono individuati, in caso di sciopero, i seguenti servizi minimi essenziali. Come previsto dall'art. 2, comma 1, dell'accordo del 19/02/2002, del comparto Regioni-Autonomie Locali:

- 1) stato civile e servizio elettorale;
- 2) igiene, sanità ed attività assistenziali;
- 3) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
- 4) servizi concernenti l'istruzione pubblica;
- 5) servizi del personale;
- 6) servizi culturali: vigilanza sui beni culturali nonché apertura al pubblico regolamentata di musei e altri istituti e luoghi della cultura di cui all'art. 101, comma 3, del codice dei beni culturali e del passaggio, di cui al decreto legislativo 22/01/2004, n. 42 /art.2, comma 1, accordo dell' 8/3/2016).

il personale contingentato per garantire le prestazioni indispensabili sarà individuato, a rotazione, dai Responsabili di ciascun servizio.

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo 1 – Relazione tecnico finanziaria

La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

La quantificazione dell'incremento è correlata alla rilevanza dei risultati attesi nonché al maggiore impegno richiesto al personale coinvolto, anche attraverso l'elaborazione di appositi progetti che dimostrino l'esistenza di obiettivi e/o implementazione di nuove attività, progetti che devono contenere indicatori di misurabilità e verificabilità, sfidanti in quanto possono essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto, e dovranno essere comunicati alle OO.SS. entro 30 giorni dall'approvazione.

Le risorse sono rese disponibili a consuntivo e sono erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa raggiunto (risultante da una relazione o da altro strumento idoneo a verificarne i risultati ottenuti).

Le risorse stanziare possono essere utilizzate per il finanziamento di salario accessorio diverso dai compensi per la produttività (es. assunzioni di particolari responsabilità necessarie per il conseguimento di obiettivi di performance organizzativa, turni o reperibilità).

Le risorse aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5 sono risorse variabili e non possono essere automaticamente confermate e/o stabilizzate. Possono essere stanziare anche negli esercizi successivi per obiettivi di mantenimento.

Con riferimento alle indennità riportate per la disciplina del C.C.D.I 2016-2018 oggetto della presente relazione, si dà atto che i relativi fondi da stanziare negli strumenti di programmazione finanziari dovranno essere contabilizzati esclusivamente all'interno la cui destinazione sarà oggetto di apposito accordo annuo.

Il fondo sarà pertanto annualmente costituito da risorse stabili e risorse variabili. Si dà atto che gli istituti contrattuali aventi carattere certo e continuativo (progressioni orizzontali e indennità di comparto) sono interamente finanziati con le risorse stabili. Le risorse variabili finanzieranno tutte le indennità non avente carattere automatico.

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale vengono erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 27/02/2012 nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione/O.I.V. avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

L'art. 11 che regola le progressioni orizzontali è improntato su criteri di selettività tenendo conto della valutazione degli ultimi tre anni. Negli accordi annuali saranno destinate a tale scopo le somme per eventuali nuove progressioni, nei limiti consentiti dai CCNL vigenti.