



COMUNE DI FOSSALTA DI PIAVE
(Città Metropolitana di Venezia)

Contratto collettivo integrativo per il triennio 2019-2021. Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		Preintesa 15/05/2019 Contratto 24/05/2019
Periodo temporale di vigenza		Contratto Collettivo di comparto: 1 gennaio 2016 – 31 dicembre 2018. La vigenza del Contratto Decentrato è da intendersi dalla data di sottoscrizione definitiva per la durata di anni 3
Composizione della delegazione trattante		Deliberazione della Giunta Comunale n. 95 del 27/06/2018 <i>Parte Pubblica:</i> Presidente: Segretario Generale dott. Ennio Callegari Componenti: Dott.ssa Ferrarese Franca – Geom. Giuseppe Pavan – Perito Aldo Serafin – Com. Fabrizio Milanello <i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</i> Firmatarie della preintesa: FP CGIL - CISL-FP: Franca Vanto – Carlo Alzetta RSU: Monia Bozzo – Luigi Bincoletto – Giampiero Longo
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Comune di Fossalta di Piave
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Il nuovo CCI 2019–2021 si attiene strettamente alle materie oggetto di contrattazione decentrata elencate all’art. 7 del CCNL 21/05/5018. Sono stati regolati gli importi delle indennità previste contrattualmente secondo i nuovi limiti minimi e massimi. È stata prevista una sezione specifica che disciplina i criteri generali delle nuove indennità della Polizia Locale, con i relativi importi. La destinazione delle risorse decentrate per l’anno 2019 – parte economica del CCDI - sarà oggetto di separata e successiva contrattazione
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 del Revisore Unico? Sì in data 23/05/2019 – parere n. 16/2019
		Nel caso il Revisore Unico abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun 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 L’Ente si è dotato del sistema di valutazione della performance individuale del personale dipendente con atto di G.C. n. 155 del 03/12/2018
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Si, con deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 30/01/2019
		È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del d.lgs. 150/2009? Si, 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? L’Amministrazione prima di procedere alla corresponsione delle premialità sottoporrà apposita relazione della Performance all’OIV	

Eventuali osservazioni =====

Illustrazione dell'articolato del contratto

A) Illustrazione dei contenuti del Contratto Decentrato (si riporta l'indice)

L'articolato si attiene strettamente alle materie oggetto di contrattazione decentrata elencate all'art. 7 del CCNL 21/05/2018, tralasciando materie per le quali, pur essendo prevista la contrattazione, l'Ente non ravvisa la necessità di intervenire in sede decentrata poiché relative ad istituti o modalità operative non attivate. Ogni articolo riporta il riferimento alla relativa disciplina del CCNL:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

CAPO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 – Obiettivi e strumenti

Art. 5 – Informazione, confronto e organismo paritetico

Art. 6 – Contrattazione collettiva integrativa

Art. 7 - Assemblee sindacali

Art. 8 - Diritti e agibilità sindacali

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 9 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate

Art. 10 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate

CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 11 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Art. 12 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Organizzativa

Art. 13 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Individuale

CAPO III – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 14 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018

CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 15 – Principi generali

Art. 16 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

CAPO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 17 – Principi generali

Art. 18 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro

Art. 19 – Indennità di servizio esterno

Art. 20 – Indennità per specifiche responsabilità

- Art. 21 – Indennità di funzione
- Art. 22 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge
- Art. 23 – Criteri generali per l’attivazione dei piani di welfare integrativo
- Art. 24 – Indennità di reperibilità

TITOLO III – DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITÀ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

- Art. 25 – Elevazione limiti in materia di turni
- Art. 26 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- Art. 27 – Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale
- Art. 28 – Limite individuale annuo banca delle ore
- Art. 29 – Criteri per la flessibilità d’orario
- Art. 30 – Orario multiperiodale
- Art. 31 – Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio

- Art. 32 – Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario
- Art. 33 – Riflessi delle innovazioni tecnologiche
- Art. 34 – Turni di lavoro notturni

TITOLO IV – DISPOSIZIONI DIVERSE

- Art. 35 – Telelavoro
- Art. 36 – Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all’inizio o al termine del servizio

ALLEGATI

Allegato 1: Tabella indennità condizioni di lavoro

TABELLA per l’attribuzione/corresponsione di indennità per specifiche Responsabilità

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Trattasi di CCI relativo alla sola parte normativa. Le risorse verranno quantificate e destinate di anno in anno.

C) Effetti abrogativi impliciti

L’art. 1, comma 5 del contratto determina l’abrogazione implicita delle norme del precedente CCDI. Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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

Il Titolo II, capi I e II disciplinano tale materia. Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 155 del 03/12/2018). La corresponsione dei premi avverrà solo a seguito di valutazione annuale.

Nell’ambito della valutazione correlata alla performance individuale, al **10%** del personale in servizio (escluse le P.O.), va riconosciuta una maggiorazione del premio pari al **30%**.

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

Il Capo IV (artt. 15 e 16 del CCI) stabilisce principi e criteri generali per le progressioni economiche che sono attribuite in modo selettivo sulla base delle valutazioni conseguite nel triennio precedente. Le risorse destinate a tale istituto vengono stabilite annualmente.

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

Considerato che il CCNL ha introdotto nuovi istituti contrattuali relativi alle indennità, si è ritenuto di adottare quale riferimento i valori storici delle indennità previste dai precedenti CCNL così da garantire l’equilibrio delle

risorse tra indennità individuali e collettive. Si è cercato quindi di razionalizzare l'utilizzo delle indennità, adottando criteri semplici ed immediati, evitando di cumulare più indennità in capo allo stesso dipendente, riesaminando le condizioni di lavoro legate ai vari profili professionali presenti nell'Ente.

In riferimento all'indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies del CCNL e art. 20 del CCI) è stata rivista l'intera disciplina sia per i criteri che per le modalità di conferimento.

Per il personale della Polizia Locale, si è cercato di uniformare i valori e i criteri di attribuzione dell'indennità di servizio esterno con gli altri Comuni associati, al fine di evitare disparità di trattamento tra il personale che svolge congiuntamente tali funzioni, pur risultando alle dipendenze di enti diversi.

La correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, segnatamente PEG/Piano della Performance, si realizza nella conferma di criteri generali di valutazione dei dipendenti connessi alla valutazione della performance sia individuale che organizzativa, poiché si prefigge di raggiungere sia risultati di gruppo che individuali.

Il Presidente della Delegazione Trattante
f.to Dott. Ennio Callegari

Il Responsabile del Servizio Finanziario
f.to Dott.ssa Ferrarese Franca