



Comune di Torri di Quartesolo

Via Roma, 174 – 36040 TORRI DI QUARTESOLO (VI) Cod. Fiscale – Part. Iva : 00530900240

Official Web Site : www.comune.torridiquarteso.vi.it

Posta Elettronica Certificata (PEC) : torridiquarteso.vi@cert.ip-veneto.net

SEGRETARIO COMUNALE

OGGETTO: Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Torri di Quartesolo per il triennio 2019 - 2021. Preintesa.

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	Preintesa. La preintesa è stata sottoscritta dalla parte sindacale in data 09.12.2019, nel testo che si illustra con la presente relazione. L'ipotesi contrattuale (d'ora in poi "CCDI" O "CCDI 2019-2021") sarà sottoscritta dopo l'acquisizione del parere dell'organo di revisione e l'autorizzazione alla Firma da parte della Giunta Comunale.
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2019-2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica Presidente: Dott. Mario De Vita - Segretario Generale Componenti: Dott.ssa Stefania Pizzato – Responsabile Area Segreteria – Affari generali – Personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie: FP-CGIL CISL-FP UIL-FPL RSU
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigenziale.

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<ul style="list-style-type: none"> - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 del CCNL 21.05.2018. (art. 7, comma 4, lett. a) CCNL) - Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. (art. 7, comma 4, lett. b) CCNL) - Criteri di attribuzione e misure dell'indennità di condizioni lavoro di cui all'art. 70-bis. (art. 7, comma 4, lett. d) CCNL) - Criteri di attribuzione e misura dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies. (art. 7, comma 4, lett. e) CCNL) - Criteri di attribuzione e misura delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, commi 1 e 2. (art. 7, comma 4, lett. f) CCNL) - Procedura per il riconoscimento della progressione economica all'interno della categoria.
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 per l'anno 2019 in data <u>10/12/2019</u> .
		L'organo di controllo ha /non ha effettuato alcun rilievo. (N.B. Questa parte sarà completata alla luce del parere che si richiede all'Organo di revisione)
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la	Il Piano della performance per il triennio 2019-2021 è stato adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 9 in data 31.01.2019 e successivamente rimodulato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 166 in data 31.10.2019.

	sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2019-2021 è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 in data 31.01.2019.
--	--	---

		<p>Per quanto di competenza il Comune ha assolto all'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009.</p> <p>Si evidenzia che l'Ente, non essendo obbligato all'istituzione e alla nomina dell'O.I.V. (si veda in proposito la deliberazione n. 325/2011 della Corte dei Conti Sezione di controllo per la Lombardia), ha mantenuto le relative funzioni in capo al Nucleo di valutazione, che a tempo debito valuterà la relazione sull'attuazione del Piano della Performance.</p>
--	--	--

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto.

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

- Articolo 1. Illustra il quadro normativo e contrattuale sul quale si basa il contratto integrativo.
- Articolo 2. Identificata l'ambito di applicazione, la durata, la decorrenza e la disciplina transitoria.
- Articolo 3. Stabilisce la modalità di verifica dello stato di attuazione del contratto.
- Articolo 4. Definisce la procedura da seguire in caso di interpretazione autentica.
- Articolo 5. Da atto della quantificazione del Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019.
- Articolo 6. Descrive l'ipotesi di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2019 ed elenca i possibili strumenti di premialità (premi collegati alla performance organizzativa, premi correlati alla performance individuale, premi individuali di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018, progressioni economiche, altre indennità previste dalla normativa).
- Articolo 7. Stabilisce che, i criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie disponibili per la contrattazione siano improntati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo; basati su logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti la cui prestazione lavorativa tenda al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni; nonché legati al raggiungimento degli obiettivi assegnati ed

all'analisi dei risultati conseguiti, alla qualità della prestazione ed al comportamento professionale.

- Articolo 8 Definisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale.
- Articolo 9 Disciplina la quantificazione e l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL.
- Articolo 10 Illustra i principi generali per il riconoscimento dei compensi accessori collegati alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio o grado di responsabilità.
- Articolo 11 Individua i criteri, i valori e le procedure per individuare e corrispondere le indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL.
- Articolo 12 Individua i criteri, i valori e le procedure per individuare e corrispondere le indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL.
- Articolo 13 Individua i criteri, i valori e le procedure per individuare e corrispondere le indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL.
- Articolo 14 Definisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.
- Articolo 15 Stabilisce i criteri per la procedura di riconoscimento della progressione economica orizzontale.
- Articolo 16 Elenca i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.
- Articolo 17 Disciplina le prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.
- Articolo 18 Rinvia ad un successivo accordo la definizione dei criteri da seguire per far confluire nel Fondo negoziale Perseo Sirio una quota dei proventi derivanti dalle violazioni del codice della strada ad integrazione delle misure di assistenza e previdenza rivolte al personale di Polizia Municipale.
- Articolo 19 Individua i criteri, i valori e le procedure per individuare e corrispondere l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL per il personale di Polizia Municipale.
- Articolo 20 Individua i criteri, il valore e la procedura per individuare e corrispondere l'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL.
- Articolo 21 Eleva il contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale rispetto alla dotazione organica complessiva.
- Articolo 22 Da atto che il servizio di pronta reperibilità trova disciplina nello specifico Regolamento Comunale approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 166 in data 23.12.2010 e ss.mm.ii..
- Articolo 23 Individua i criteri per l'individuazione di prestazioni lavorative svolte in turnazione ai fini della corresponsione della relativa indennità.
- Articolo 24 Fissa il limite massimo annuo individuale delle ore di lavoro straordinario e istituisce la "banca delle ore".

- Articolo 25 Fissa il limite massimo di ore medie settimanali di lavoro svolte da ciascun dipendente.
- Articolo 26 Stabilisce i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.
- Articolo 27 Rimanda a quanto già previsto dall'art. 25 del CCNL con riferimento all'orario multiperiodale.
- Articolo 28 Stabilisce la validità del CCDI anche per il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni o aziende.
- Articolo 29 Stabilisce in via generale, salvo specifiche disposizioni, che il salario accessorio per i dipendenti a tempo parziale sia proporzionale al regime orario adottato.
- Articolo 30 Prevede che il personale assunto a tempo determinato concorra all'erogazione di tutti gli incentivi e le altre indennità previste dal presente contratto decentrato integrativo, con esclusione dell'istituto della progressione economica, e con il presupposto di avere svolto un servizio effettivo e continuativo di almeno 180 giorni per poter concorrere alla erogazione degli incentivi legati alla performance individuale.
- Articolo 31 Disciplina il trattamento dei lavoratori somministrati.
- Articolo 32 Disciplina il trattamento del personale parzialmente utilizzato delle Unioni di Comuni e nell'ambito dei servizi in convenzione.
- Articolo 33 Rinvia l'attivazione di interventi concreti di welfare aziendale alla futura contrattazione.
- Articolo 34 Approva linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- Articolo 35 Da atto che l'innovazione tecnologica, inerente l'organizzazione dei servizi, produce effetti sulla qualità del lavoro e sulla professionalità, programma la realizzazione di percorsi di formazione e riqualificazione destinati a promuovere un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed all'accrescimento delle competenze del personale.
- Articolo 36 Dispone le clausole finali.

Allegati:

1. Fondo per le risorse decentrate anno 2019.
2. Ipotesi di utilizzo fondo per le risorse decentrate anno 2019.
3. Scheda di valutazione della performance.
4. Simulazione di calcolo della maggiorazione del premio di cui all'art. 69 del CCNL.
5. Procedura per l'attribuzione della progressione economica.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 68 del CCNL 21.05.2018, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Art. 68, comma 1 – progressioni economiche orizzontali anni precedenti	€ 100.000,00
Art. 68, comma 1 – indennità di comparto quota a carico del fondo	€ 24.000,00
Art. 68, comma 2, lett.a) e b) – premi correlati alla performance organizzativa ed individuale	€ 33.582,86
Art. 68, comma 2, lett. c) e art. 70-bis – indennità condizioni lavoro	€ 5.678,00
Art. 68, comma 2, lett. d) – indennità di turno, reperibilità e compensi art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000	€ 24.400,00
Art. 68, comma 2, lett. e) e art. 70 quinquies – compensi per specifiche responsabilità	€ 29.400,00
Art. 68, comma 2, lett. f) e art. 56 quinquies – indennità servizio esterno P.L.	€ 2.320,00
Art. 68, comma 2, lett. f) e art. 56 sexies – indennità di funzione P.L.	€ 2.000,00
Art. 68, comma 2, lett. g) a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett.c) e art. 70 ter	€ 63.726,00
Art. 68, comma 2, lett. j) – progressioni economiche orizzontali anno corrente	€ 3.800,00
Totale	€ 288.906,86

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti contratti integrativi stipulati.

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

Le previsioni sono coerenti 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 quanto le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano della Performance, all'assunzione di specifiche responsabilità e alla valutazione, su apposita scheda, dell'apporto offerto dai singoli dipendenti al raggiungimento degli obiettivi.

Il richiamato referto del Nucleo di valutazione evidenzierà ulteriormente la qualità dei progetti attuati, alla cui realizzazione tutti i dipendenti, nella diversità dei ruoli e delle responsabilità, dovranno dare il proprio apporto.

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

L'ipotesi di CCDI per l'anno 2019 prevede lo stanziamento di somme da destinare alle progressioni economiche all'interno della categoria, con distribuzione per budget annuali (2019-2020-2021) e rivolte ad un numero limitato di dipendenti individuati applicando i criteri definiti nel CCDI e basati sulle risultanze della valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio e sull'esperienza maturata nell'ambito di riferimento.

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

I risultati attesi ed ottenuti per il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti per l'anno 2019 saranno dettagliatamente indicati e commentati nel referto, con allegata relazione, del Nucleo di Valutazione.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Mario De Vita

