

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA
ALL'IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI
SAN PIETRO DI FELETTO PER IL TRIENNIO 2019-2021**

L'art. 40 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, al comma 3-sexies, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigano una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli organi di controllo di cui all'art. 40-bis – comma 1 - stesso decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

L'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001, comma 1, dispone che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa, con i vincoli di bilancio e con i vincoli derivanti da norme di legge, sia effettuato dal Revisore dei Conti.

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	Pre-intesa: 19.11.2019
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019-2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario comunale Componente: Responsabile del Servizio Amministrativo e Finanziario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL - CISL FP - UIL FPL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle) del CCDI 2019-2021: FP CGIL - UIL FPL
Soggetti destinatari	Personale del Comune di San Pietro di Feletto non dirigente.
Materie trattate dal contratto integrativo	C.C.D.I. 2019-2021: a) Disposizioni generali b) Relazioni sindacali c) Trattamento economico del personale anche titolare di posizione organizzativa d) Progressione economica orizzontale e) Indennità e particolari attività di responsabilità f) Disposizioni inerenti la qualità e sicurezza del lavoro
Intervento dell'Organo di controllo interno.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti.

	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso il Revisore dei Conti dovesse fare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Con deliberazione di Giunta comunale n. 123 del 15.12.2011 è stato approvato il sistema di valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti del comune di San Pietro di Feletto, come previsto dal Decreto Legislativo 27.10.2009, n. 150, e successive modifiche ed integrazioni.</p> <p>Si elencano, inoltre, ad attestazione del rispetto degli obblighi di legge, gli atti adottati:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Delibera di approvazione del Documento Unico di programmazione aggiornato e Bilancio di previsione 2019-2021, n. 62 del 27.12.2018;</i> • <i>Delibere di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione e della Performance 2019-2021, 113 del 27.12.2018 e n. 4 del 15.01.2019</i> <p>È stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2018-2020, previsto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009.</p> <p>Per l'anno 2019 il documento è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 9 del 31.01.2019 avente ad oggetto "Approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (P.T.P.C.T.) per il triennio 2019-2021".</p>
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con 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

Premesso che la preintesa è stata sottoscritta dalle parti il 19 novembre 2019, l'ipotesi di contratto si articola in quattro Titoli di seguito elencati:

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

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

TITOLO IV - DISPOSIZIONI DIVERSE

Nel C.C.D.I. vengono definiti criteri e valori dei compensi da attribuire al personale dipendente in

applicazione al nuovo CCNL sottoscritto il 21.5.2018.

In particolare:

- Gli articoli dal 1 al 3 definiscono l'ambito di applicazione, durata e decorrenza nonché l'interpretazione autentica.

Gli articoli regolano l'ambito di applicazione del contratto precisando che lo stesso ha validità triennale e decorre dal 01.01.2010. Il Contratto Integrativo conserva comunque i suoi effetti fino alla stipula del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale. Nei casi in cui sorgano controversie sull'interpretazione del contratto, si prevede la procedura per dirimere il contrasto.

- Gli articoli dal 4 all'8 definiscono le relazioni sindacali.

Le relazioni sindacali si fondano sulla partecipazione e contrattazione decentrata come previsto dal contratto collettivo nazionale. I rapporti devono essere improntati al dialogo e al rispetto degli istituti giuridici. Il confronto e l'informazione costituiscono strumenti importanti per la partecipazione.

L'Amministrazione garantisce l'esercizio dei diritti e agibilità sindacali.

- Gli articoli dal 9 al 13 definiscono le risorse destinate alla premialità e i relativi criteri di ripartizione e destinazione.

La determinazione del Fondo risorse decentrate viene determinato annualmente tenuto conto dell'art. 67 del CCNL distinguendo la parte stabile, di competenza dell'Ente, dalla parte variabile.

In particolare l'art. 11 disciplina i criteri di corresponsione dei compensi incentivanti la produttività, con previsione di destinare il 30% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al raggiungimento degli obiettivi ed indicatori della performance organizzativa e il 70 % collegata alla performance individuale.

All'art. 12 vengono definiti i criteri di ripartizione delle risorse destinate alla performance organizzativa e i casi in cui le assenze non pregiudicano la corresponsione delle risorse.

All'art. 13 vengono definiti i criteri di ripartizione delle risorse destinate alla performance individuale e, al comma 9, viene prevista la maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti, da assegnare al 10% dei dipendenti, e comunque non oltre a 3 unità, al raggiungimento del punteggio di 29,50/30.

- L'articolo 14 definisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione.

- Gli articoli dal 15 al 16 definiscono principi e criteri delle progressioni orizzontali.

- Gli articoli dal 17 al 23 definiscono le varie fattispecie di indennità e i compensi per particolari prestazioni di lavoro oltre alla determinazione degli importi massimi.

Il contratto oltre a definire i principi generali regolatori delle indennità, dettaglia in singoli articoli le varie fattispecie.

L'art. 18 definisce le indennità correlate a particolari condizioni di lavoro: disagiate, esposte a rischi e implicanti il maneggio valori. Vengono determinati i valori secondo una tabella che ne pesa il grado di rischio e/o pericolo.

L'art. 19 introduce ex novo l'indennità di servizio esterno da corrispondere esclusivamente alla Polizia locale e ne determina il valore e le condizioni per la corresponsione.

L'art. 20 disciplina l'indennità per specifiche responsabilità. L'indennità è finalizzata a compensare attività che, nell'ambito organizzativo, comportano responsabilità da parte del personale con esclusione delle posizioni organizzative. Le fattispecie e i punteggi sono riassunti in apposita tabella. Vengono altresì determinate le indennità per figure già individuate dal

contratto collettivo nazionale quali: gli ufficiali di anagrafe, stato civile ed elettorale oltre al responsabile dell'ufficio tributi.

L'art. 21 prevede la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, dove viene previsto un abbattimento pari al 10% degli ulteriori importi percepiti a titolo di compenso accessorio. Analoga correlazione viene applicata ai premi correlati alla performance dei dipendenti.

L'art. 22 rinvia le determinazioni inerenti l'attivazione dei piani di welfare integrativo.

L'art. 23 prevede l'istituzione del servizio di reperibilità per lo stato civile.

- Gli articoli dal 24 al 31 definiscono gli aspetti inerenti la qualità e la sicurezza del lavoro e la tutela della salute e disciplinano i limiti in materia di turni, la flessibilità oraria, l'orario multiperiodale e i limiti dell'orario e del lavoro straordinario.

Con riferimento all'art. 30, inerente l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario, si è ritenuto, a seguito di una più attenta lettura dell'articolato, di rivedere la formulazione del comma 1, al fine di renderla maggiormente aderente alla previsione dell'art. 38 del CCNL 14.09.2000. La modifica, che di seguito si riporta, è stata concordata ed approvata dalle OO.SS. e sarà pertanto recepita in sede di sottoscrizione definitiva dell'accordo:

Art. 30 – Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art. 38 CCNL del 14.09.2000)

1. Le parti concordano, per esigenze eccezionali debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali e per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, arrotondato all'unità, l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario, fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue, per un numero massimo di 40 ore aggiuntive annue, da destinare previo accordo tra i Responsabili di servizio e il Segretario Comunale, con il consenso del dipendente interessato, e previa informazione alle OO.SS.

2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

L'utilizzo delle risorse non è oggetto della presente relazione.

C) Effetti abrogativi impliciti

Il CCDI non determina effetti abrogativi impliciti bensì sostituisce integralmente il contratto decentrato precedente.

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

Le disposizioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto si applica il Sistema di valutazione e misurazione della performance approvato con delibera di Giunta Comunale n. 123/2011 che disciplina la valutazione e la premialità personale in base al merito.

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

Il CCDI prevede l'adozione di criteri selettivi per la determinazione della graduatoria di merito per le progressioni economiche, che tengono conto in maniera prevalente della performance individuale del dipendente.

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

Puntuale definizione dei criteri per l'erogazione delle risorse destinate alla performance, correlati al sistema di valutazione vigente e al piano della performance. In particolare i risultati attesi sono correlati al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione definiti nel P.E.G. - Piano della Performance.

Con l'approvazione dei criteri per il riconoscimento delle indennità per specifiche responsabilità, sono attesi risultati positivi in termini di organizzativi e funzionali della struttura.

Con l'istituzione del servizio di reperibilità e l'orario multiperiodale, sono attesi risultati positivi con riferimento all'erogazione dei servizi alla cittadinanza.

G) Altre informazioni utili //

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa.

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente.

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata.

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata.

La definizione delle risorse di salario accessorio da attribuire con i criteri individuati dal CCDI oggetto della presente relazione, verrà effettuata in sede di contrattazione decentrata annuale, che sarà oggetto di specifiche relazioni e sottoposta ai previsti controlli.

In relazione a quanto prescrive la circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19.7.2012, si assevera che dall'ipotesi di contratto collettivo decentrato, allegata alla presente, non derivano effetti economici in termini di costi del personale che trovino contabilizzazione all'esterno dei fondi per la contrattazione integrativa.

San Pietro di Feletto, 27 novembre 2019

IL RESPONDABILE DEL SERVIZIO
AMMINISTRATIVO E FINANZIARIO

Lucia Pizzol

(documento firmato digitalmente
ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e s.m.i.)