

COMUNE DI MORIAGO DELLA BATTAGLIA (Treviso)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNALE 2019-2020-2021 (art. 10, comma 3-sexies, D.Lgs. 165/2001)

PREMESSA

L'art. 40 del D.Lgs 30.03.2001, n. 165, al comma 3 – sexies prevede che, a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigono una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli organi di controllo di cui all'art. 40bis, 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.

Attualmente gli atti di contrattazione integrativa possono appartenere a tre distinte tipologie:

- *Contratti integrativi normativi* (c.d. articolato) – si tratta di atti che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale stabilito dalla contrattazione di primo livello;
- *Contratti integrativi economici* – costituiscono gli atti che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale sono riferiti ad uno specifico anno;
- *Contratto stralcio di specifiche materie* (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal contratto collettivo di primo livello;

La presente relazione divisa è in due parti:

- la relazione illustrativa, che ha lo scopo di illustrare il contenuto della preintesa di cui all'oggetto;
- la relazione tecnico-finanziaria che permette il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli di bilancio risultanti dai documenti di programmazione finanziaria, da parte dell'organo di revisione.

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 19.12.2019
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2019-2021
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Comunale - dott.ssa Somnavilla Vaile</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, FP-UIL RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL-FP: Silvia Carrarretto e Paolo De Carlo</p> <p>RSU: Franco Morello</p>
Soggetti destinatari		Dipendenti comunali
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Tutte le materie di pertinenza della contrattazione collettiva decentrata integrativa
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	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.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Si elencano ad attestazione del rispetto degli obblighi di legge gli atti adottati:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Delibera di approvazione del Documento Unico di programmazione 2019-2021 e Bilancio 2019-2021 di C.C. n. 12 del 13.02.2019; • Deliberazione n. 15 del 20.02.2019 di approvazione Piano Esecutivo di Gestione e della performance 2019-2021. <p>E' stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.08 del 31/01/2019 "Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza – Conferma del Piano 2018-2020"</p>

Eventuali osservazioni	

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 INTEGRATIVO

Premesso che la preintesa è stata sottoscritta dalle parti in data 19 dicembre 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.I. vengono definiti i criteri e i valori dei compensi da attribuire al personale dipendente in applicazione del C.C.N.L. sottoscritto il 21.05.2018.

In particolare:

- Gli articoli da 1 a 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 i suoi effetti decorrono dall'1.01.2019, salvo diverse indicazioni previste negli articoli del presente C.C.I.
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 al n. 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 n. 13 definiscono le risorse destinate alla premialità e i relativi criteri di ripartizione e destinazione.
La determinazione del fondo risorse decentrate viene determinato annualmente ai sensi dell'art. 67 del C.C.N.L. distinguendo la parte stabile.
In particolare l'art. 11 disciplina i criteri per la ripartizione dei compensi incentivanti la produttività con previsione di destinare il 30% delle risorse ai premi correlati alla performance organizzativa e il 70% ai premi correlati alla performance individuale.
Vengono definiti altresì i casi in cui le assenze non pregiudicano la corresponsione delle risorse.
All'art. 13 comma 8 viene prevista la maggiorazione del premio correlato alla performance individuale che si aggiunge alla quota di premio attribuito secondo il sistema di valutazione pari al 30% del valore medio pro-capite del premio assegnato al personale. Detta

maggiorazione spetta la 7% dei dipendenti, con arrotondamento all'unità superiore che conseguano almeno il punteggio di 29/30.

- L'articolo 14 definisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.
- Gli articoli 15 e 16 definiscono principi e criteri per l'attribuzione delle progressioni orizzontali.
- Gli articoli dal 17 al n. 22 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'articolo 18 definisce le indennità correlate a particolari condizioni di lavoro: disagiate, esposte a rischi, implicanti il maneggio valori e vengono indicati i relativi valori.
- L'articolo 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'articolo n. 20 disciplina l'indennità per specifiche responsabilità. Le indennità sono finalizzate a compensare attività che, nell'ambito organizzativo, comportano responsabilità da parte del personale con esclusione delle posizioni organizzative. Vengono altresì determinate le indennità per figure già individuate dal contratto collettivo nazionale quali: gli ufficiali anagrafe, stato civile, elettorale.
- L'articolo dal n. 24 al n. 31 definiscono i limiti in materia di flessibilità oraria ed elevazione limiti dell'orario e straordinario.

B) QUADRO DI SINTESI DI UTILIZZO DELLE RISORSE

Questa parte non è pertinente allo specifico accordo illustrato.

C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Il contratto determina l'abrogazione di tutte le disposizioni in contrasto con il presente.

D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITÀ

Le previsioni contrattuali sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applicano le regole di cui alla vigente normativa, anche regolamentare relative al ciclo della *performance*.

E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITÀ DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE.

Lo schema di CCI prevede esclusivamente i criteri e i presupposti per le progressioni economiche. Le disposizioni del CCI sono coerenti con un sistema di progressioni legato a principi di merito, limitatezza e selettività.

F) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE.

criteri per l'erogazione delle risorse destinate alla performance sono correlati al sistema di valutazione vigente. In particolare i risultati attesi sono correlati al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione definiti negli atti di programmazione. Con l'approvazione dei criteri per il riconoscimento delle indennità per specifiche responsabilità sono attesi risultati positivi in termini organizzativi e funzionali della struttura.

G) ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI

Nessuna.

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Modulo I - La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Questa parte non è pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Questa parte non è pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Questa parte non è pertinente allo specifico accordo illustrato.

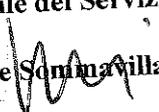
Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata.

In relazione a quanto prescrive la circolare del Ministero dell'economia e delle finanze n. 25 del 19.07.2012, si precisa che dall'ipotesi di C.C.I., allegata alla presente, non derivano effetti economici in termini di costi del personale che trovino contabilizzazione all'esterno dei fondi per la contrattazione integrativa.

Moriago della Battaglia, 19 dicembre 2019

Il Responsabile del Servizio Personale F.F.

Dott.ssa Vaile 

Il Segretario Comunale

Dott.sa Vaile  Sommarivilla