



COMUNE DI MARTELLAGO

CITTA' METROPOLITANA DI VENEZIA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA **DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2019** **- PARTE ECONOMICA -**

*(schema approvato con Circolare del Ministero dell'Economia e delle finanze,
Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.07.2012 – versioni al 30.11.2012 ed al 28.02.2013)*

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

Data di sottoscrizione	07 novembre 2019
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dott. Pierfilippo Fattori (Segretario Generale); Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL/FP, CISL/FP, UIL/FPL, CSA REGIONI E AUT.LOCALI, RSU Firmatarie della pre-intesa: CGIL/FP, CISL/FP, RSU Firmatarie del contratto: CGIL/FP, CISL/FP, RSU
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">- Indennità riconosciute al personale ai sensi artt. 17 e 18 CCDI normativo 2019/2021 (sottoscritto il 10 ottobre 2019);- Progressioni economiche orizzontali;- Performance organizzativa ed individuale;- Criteri di erogazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;- Differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL F.L. 21/5/2018;

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? In data 30.10.2019, con nota acquisita al prot. n. 28076, IL Collegio dei Revisori dei Conti ha comunicato di non esprimere alcun rilievo.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? -----
	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? Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 359 del 24.12.2018 di approvazione del Piano esecutivo di Gestione (P.E.G.) e n. 148 del 29.05.2019 di approvazione del Piano degli Obiettivi, per il triennio 2019/2021.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il piano triennale per la trasparenza e l'integrità, di cui all'art. 11, comma 2, del D.lgs. 150/2009, relativo al periodo 2019/2021, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 23.1.2019
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 ¹ ? Sì, 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? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).		
Eventuali osservazioni =====		

Aspetti procedurali osservati con riferimento alla decurtazione permanente operata ai sensi dell'art. 1, comma 456, della Legge di Stabilità 2014 (Legge 23.12.2014, n. 147) e alle risorse aggiuntive destinate.

Si rinvia alla relazione illustrativa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo all'anno 2015 in quanto la decurtazione corrisponde a quella già operata anche con riferimento al Fondo dell'anno 2015. La stessa è pari ad € 5.467,00. Per l'attestazione in merito al rispetto delle indicazioni fornite dalle Circolari del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 12/2011, n. 25/2012 e n. 15/2014 si rinvia alla relazione tecnico-finanziaria al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo all'anno 2017.

I.2 - 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:

Tralasciando gli articoli 1 e 2 relativi alle premesse e all'ambito di applicazione e durata, di seguito si illustrano le disposizioni del Contratto Integrativo di riferimento e si analizzando principalmente i commi dell'art. 3 che prevedono i criteri di riparto del fondo per le risorse decentrate, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018:

ART. 3, COMMA 1:

Indennità particolari condizioni di lavoro - Art. 68, c. 2, lett. c) e Art. 70-bis del CCNL F.L. 21.5.2018
Indennità per specifiche responsabilità - Art. 68, c. 2, lett. c) e Art. 70-quinquies del CCNL F.L. 21.5.2018

Le indennità sono riconosciute sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 17 e 18 del CCDI 2019/2021 siglato il 10.10.2019.

ART. 3, COMMA 2:

Progressioni economiche orizzontanti - Art. 68, c. 1 e Art. 16 del CCNL F.L. 21.5.2018

Le risorse stabili disponibili, dopo gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 1 del CCNL FL del 21.5.2018 e nel limite di € 35.760,00 sono destinate al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali ai sensi degli artt. 15 e 16 del CCID 2019/2021 siglato il 10/10/2019, con decorrenza 1/1/2019, mediante avvio della procedura selettiva ivi prevista, riservata al personale dipendente in possesso dei requisiti al 31.12.2018.

ART. 3, COMMA 3:

Premi correlati alla Performance organizzativa ed individuale - Art. 68, c. 2, lett. a) CCNL F.L. 21.5.2018

Le risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale ammontano rispettivamente ad € 36.055,00 e ad € 24.036,00 e sono comprensive delle risorse non destinate alle Posizioni Organizzative nell'anno 2019. L'ammontare delle risorse, così quantificate, sarà comunque oggetto di rideterminazione, qualora, a seguito dell'emanazione dei decreti attuativi previsti dall'art 33 del D.L. n. 34/2019, convertito nella Legge n. 58/2019, o di eventuali chiarimenti in ordine all'applicazione della norma predetta, al fine di garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, si rendesse necessario incrementare o ridurre le risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa in base alla consistenza del personale in servizio nel 2019, con riferimento a quello in servizio al 31.12.2018.

Per la quantificazione dei premi correlati alla performance individuale e organizzativa sono previsti dei meccanismi perequativi che dovranno tener conto dell'eventuale passaggio di categoria economica, a seguito del riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1/1/2019; le quote di perequazione andranno ad alimentare le risorse destinate al finanziamento della performance individuale e organizzativa. In base a tali meccanismi perequativi a ciascun dipendente verrà riconosciuto un compenso incentivante correlato sia alla performance organizzativa che a quella individuale, calcolato sulla base dell'importo medio degli incentivi economici predetti, detratto il valore della retribuzione annuale derivante dall'eventuale passaggio di categoria economica, a seguito del conseguimento di nuova progressione economica orizzontale. L'applicazione del predetto sistema perequativo garantirà in ogni caso

un premio di performance organizzativa e individuale anche al personale interessato dai passaggi di categoria.

I premi correlati alla performance saranno erogati ai dipendenti solo a conclusione del ciclo della performance secondo le risultanze dell'applicazione del sistema di valutazione approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 153/2019.

ART. 3, COMMA 4:

Criteri di erogazione della Retribuzione di risultato dei Titolari di Posizione Organizzativa di cui all'Art. 15 del CCNL F.L. 21.5.2018

Le risorse destinate al finanziamento delle Posizioni Organizzative finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato per l'anno 2019 sono state determinate dalla Giunta comunale con deliberazione n. 148 del 29/5/2019.

La ripartizione della retribuzione di risultato sarà erogata nella misura indicata nel citato atto solo a conclusione del ciclo della performance secondo le risultanze dell'applicazione del sistema di valutazione approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 153/2019. La differenza delle risorse destinate alle P.O. nel 2019, rispetto al limite di spesa fissato dalle norme e relativo al 2016, confluiscono per l'anno 2019 nel fondo per il trattamento accessorio destinato agli altri dipendenti (non P.O.);

ART. 3, COMMA 5:

Differenziazione del Premio individuale di cui all'Art. 69 del CCNL F.L. 21.5.2018

Secondo quanto stabilito dall'art. 14 del C.C.I.D. 2019-2021 siglato il 10.10.2019, la differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL FL 21/5/2019, viene avviata in via sperimentale a far data dall'1/1/2019 nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale, non titolare di Posizione Organizzativa, valutato positivamente. Per l'anno 2019 tali risorse ammontano complessivamente ad € 380,00, da suddividere in 3 premi di pari importo, che potrebbero subire delle variazioni qualora al momento dell'erogazione dei premi venga ricalcolato il valore medio pro-capite in esito alle valutazioni effettuate.

La maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b) del CCNL FL del 21/5/2018 verrà attribuita ai dipendenti, in numero di tre unità, una per categoria professionale, che conseguiranno le più alte valutazioni, a partire da un punteggio superiore a 78 punti nella scheda di primo livello.

ART. 3, COMMI DA 6 A 8

Sistema di Valutazione approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 153/2019:

Nei commi da 6 a 8, a seguito di un'analisi congiunta delle disposizioni del presente contratto con quelle del nuovo Sistema di Valutazione, che viene applicato nel 2019 per la prima volta, vengono individuate alcune disposizioni, dello stesso, da sospendere o modificare allo scopo di non vanificare gli effetti dei meccanismi perequativi previsti dal CCDI.

ARTICOLI 4 e 5

Costituzione e destinazione del fondo per le risorse decentrate:

In tali articoli vengono esposti i dati inerenti alla costituzione del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2019 ed alla sua destinazione.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	€
Performance organizzativa (Art. 68, c. 2, lett. a) CCNL F.L. 21.5.2018	36.055,00
Performance individuale (Art. 68, c. 2, lett. b) CCNL F.L. 21.5.2018	24.036,00
Maggiorazione del premio individuale: risorse decentrate per n. 3 dipendenti (1 per categoria) (Art. 69, c. da 1 a 3, CCNL F.L. 21.5.2018	380,00
Indennità particolari condizioni di lavoro (Art. 70 bis CCNL F.L. 21.5.2018)	3.550,00
Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70 quinquies CCNL F.L. 21.5.2018)	11.529,00
Incentivi per "recupero evasione ICI" – art. 59, c. 1, lett.p) D.lgs. 446/1997 (Art. 68, c. 2, lett.g) CCNL F.L. 21.5.2018	1.000,00
Incentivi per funzioni tecniche art. 113 D.lgs. n. 50/2016 (dall'1/1/2018) (Art. 68, c. 2, lett.g) CCNL F.L. 21.5.2018	7.570,00
Incentivi per entrate c/terzi: <u>Compensi censimento ISTAT</u> (Art. 62, c. 2, lett.g) CCNL F.L. 21.5.2018	4.257,00
Nuove progressioni economiche con decorrenza 01/01/2019 – (Art. 68, c. 2, lett.j) CCNL F.L. 21.5.2018	35.760,00
Totale	124.137,00

C) effetti abrogativi impliciti:

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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

Come già riportato in più parti della presente relazione, con deliberazione di Giunta Comunale n. 153 del 5.6.2019 è stato approvato il Sistema di valutazione della Performance che verrà applicato per la prima volta quest'anno. Tale sistema, che sostituisce quello previgente, è aderente alle disposizioni del D.lgs. n. 150/2009.

Le disposizioni del presente contratto, in particolar modo quelle inerenti ai premi correlati alla performance individuale ed organizzativa, prevedono l'erogazione degli incentivi al personale dipendente sulla base del nuovo sistema di valutazione. E' prevista una fase intermedia di valutazione, semplificata, ed una fase di valutazione finale, più complessa, per misurare sia la performance organizzativa (grado di raggiungimento obiettivi) che la performance individuale sulla base di molteplici fattori comportamentali. Gli esiti delle valutazioni influiranno sull'ammontare dei premi incentivanti da attribuire, compreso il premio aggiuntivo di cui all'art. 69 del CCNL 21.5.2018.

Anche per i titolari di Posizione Organizzativa sono previste, analogamente agli altri dipendenti, due fasi di valutazione ad opera del Nucleo di Valutazione della performance. Gli esiti delle valutazioni finali influiranno sull'ammontare della retribuzione di risultato.

Si attesta, pertanto, la coerenza delle disposizioni contrattuali con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

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

Le risorse destinate per nuove progressioni economiche orizzontali rispettano il principio di selettività previsto dall'art. 16 del CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018 infatti saranno riconosciute in modo selettivo, sulla base delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio 2016-2018, e dell'esperienza maturata, ad una quota limitata di dipendenti, secondo i criteri previsti dal CCDI 2019-2021.

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

Oltre ad un miglioramento del livello di performance individuale di ciascun dipendente, i risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo riguardano il raggiungimento degli obiettivi previsti, per l'anno 2019, dal Piano della performance di cui alle deliberazioni di G.C. n. 359 del 24.12.2018 di approvazione del Piano esecutivo di Gestione (P.E.G.) e n. 148 del 29.05.2019 di approvazione del Piano degli Obiettivi, per il triennio 2019/2021, e successive modifiche ed integrazioni.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Martellago, 07.11.2019



IL RESPONSABILE DEL SETTORE
ECONOMICO-FINANZIARIO
Servizio Risorse Umane
Rag. Annalisa Scroccaro