



COMUNE DI SAN BIAGIO DI CALLALTA

PROVINCIA DI TREVISO

P. I.V.A. 00571430263

Cod. Fisc. 80009250269

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2016-2018

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(art. 40, comma 3-sexies, D.Lgs. n. 165/2001 – circolare Mef – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40 del decreto legislativo n. 165/2011, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La *relazione illustrativa* è composta da due distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda 1.1);
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

Per la compilazione dei moduli sopra elencati si fa riferimento, alle istruzioni della circolare del dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.07.2012, alle circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2010, n. 7 "*Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*", pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 163 del 15 luglio 2010 nonché alle lettere circolari: n. 1 del 17 febbraio 2011 (*Applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Intesa del 4 febbraio 2011. Decorrenze*); n.7 del 5 aprile 2011 (*Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: chiarimenti applicativi*).

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 14 gennaio 2016 Contratto 4 febbraio 2016
Periodo temporale di vigenza	01.01.2016 – 31.12.2018
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario Comunale Responsabile di servizio 1^ Area Responsabile di servizio 2^ Area

		<p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): C.I.S.L. - U.I.L. - C.G.I.L. - D.I.C.C.A.P. - R.S.U.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): C.I.S.L. - U.I.L. - C.G.I.L. - R.S.U.</p>
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) Premessa</p> <ul style="list-style-type: none"> - quadro normativo e contrattuale - campo di applicazione e durata <p>b) Relazioni sindacali</p> <ul style="list-style-type: none"> - relazioni sindacali - commissioni bilaterali - soggetti sindacali nei luoghi di lavoro <p>c) Pari opportunità e azioni positive</p> <ul style="list-style-type: none"> - comitato unico di garanzia <p>d) Risorse decentrate</p> <ul style="list-style-type: none"> - quantificazione e destinazione delle risorse - strumenti di premialità - criteri generali per la ripartizione delle risorse di cui all'art. 17, comma 2, lett. A) del C.C.N.L. del 01.04.1999 <p>e) Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità</p> <ul style="list-style-type: none"> - principi generali - indennità di turno - indennità di rischio - indennità maneggio valori - indennità di disagio - indennità per specifiche responsabilità - incentivi derivanti da norme legislative <p>f) Progressione economica orizzontale e sviluppo professionale</p> <ul style="list-style-type: none"> - criteri generali <p>g) Flessibilità del rapporto di lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> - disciplina sperimentale del telelavoro - banca delle ore <p>h) Disposizioni finali</p> <ul style="list-style-type: none"> - interpretazione autentica.
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.	E' stata acquisita la certificazione del Revisore dei Conti
		Il Revisore dei Conti non ha effettuato rilievi.

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Nell'Ente viene utilizzata la metodologia permanente di valutazione della performance individuale sulla base del manuale di valutazione intercomunale del Centro Studi della Marca Trevigiana, adeguato ai principi del D.Lgs. 150/2009 che prevede all'art. 10 il piano della performance.
	E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009.
	E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009.
	Si dà atto della necessità della validazione da parte del Nucleo di Valutazione – OIV della Relazione della Performance ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009.
Eventuali osservazioni Il regolamento sull'ordinamento della struttura organizzativa è stato integrato ed adeguato al D.Lgs. 150/2009 con deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 16.03.2011 sulla base dei criteri generali approvati con deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 27.01.2011.	

Modulo 2

Let. a)

Si riporta una sintesi del contenuto del contratto nel rispetto degli adempimenti di legge.

Nella premessa, oltre ai dati riportati nella scheda 1, si prevede che il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente e che pertanto lo stesso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento il D.Lgs. 165/2001; il D.Lgs. 150/2009; il D.Lgs. 141/2011; il D.L. 78/2010; il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adeguato alla Riforma Brunetta; il Sistema di Valutazione del personale, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 36 del 14.03.2011.

Nel capo I relativo alle relazioni sindacali si conferma in particolare che le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dal D.Lgs. 165/2001 e dai CC.CC.NN.LL. nel rispetto di quanto espressamente introdotto con il D.Lgs. 150/2009 e il D.Lgs 141/2011 e si disciplinano concordemente le modalità di svolgimento delle riunioni delle delegazioni per la contrattazione nelle materie previste in base alla vigente normativa. Si ricordano i soggetti sindacali previsti in base alle vigenti norme.

Nel capo II relativo alle pari opportunità si prevede il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), che unifica le competenze del Comitato per le Pari opportunità e del Comitato paritetico per il fenomeno del mobbing.

Nel capo III relativo alle risorse decentrate si prevede:

- art. 7 - quantificazione e destinazione delle risorse - nel quale viene indicato che le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

Viene inoltre stabilito che le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, prevedendo le condizioni necessarie e legittimanti per la previsione di tali risorse nel fondo unico delle risorse decentrate.

- art. 8 - strumenti di premialità - nel quale si individuano i seguenti strumenti di premialità previsti dalle norme vigenti.
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, istituito per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
 - d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo IV).
- art. 9 - Criteri generali per la ripartizione delle risorse di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del C.C.N.L. del 01.04.1999, che prevede i criteri generali per l'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 8 da un lato secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione e differenziazione delle performance dei dipendenti e, dall'altro, mirando al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni secondo la metodologia di valutazione permanente adottata dall'Ente. Vengono inoltre regolate le modalità di ripartizione delle risorse da distribuire in base alle risultanze della valutazione ottenute con il sistema permanente già adottato dall'Ente.

Nel Capo IV relativo a fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità, oltre a fissare i principi generali per cui le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti, si stabiliscono le seguenti indennità:

- Indennità di turno, art. 4, comma 2, lett. c), C.C.N.L. 01.04.1999, che compete alle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art. 22 del C.C.N.L. del 14.09.2000;
- Indennità di rischio, art. 37 C.C.N.L. 14.09.2000 – art. 41 C.C.N.L. 22.01.2004, per i lavoratori appartenenti alle categorie A e B che effettuano prestazioni lavorative comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, da erogare mensilmente in misura proporzionale al regime orario di lavoro dei percipienti e per il periodo di effettiva esposizione al rischio:
 - impiego di automezzi pesanti e altri veicoli per trasporto di persone e cose;

- lavori di manutenzione stradale, verde pubblico e segnaletica svolti in presenza di traffico;
- esposizione al rischio di contrazione malattie infettive.
- Indennità maneggio valori, art. 36 C.C.N.L. 14.09.2000, per il personale che riveste la qualifica di agente contabile, per le sole giornate nelle quali i dipendenti sono effettivamente adibiti ai relativi servizi e limitatamente ad un solo soggetto per servizio per giornata lavorativa, da graduare in rapporto alle diverse soglie di valori come di seguito stabiliti:
 - per maneggio annuo fino a € 5.000,00: € 0
 - per maneggio annuo da € 5.000,00 a € 15.000,00: € 0,80
 - per maneggio annuo oltre € 15.000,00: € 1,55;

- Indennità di disagio, artt. 4, comma 2, lett. c) e 17, comma 2, lett.e), C.C.N.L. 01.04.1999, stabilita in € 26,00 da erogare mensilmente per ogni intervento e comunque per un importo complessivo annuo di € 312,00 pro-capite, sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Servizio, ai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" e da corrispondere oltre al trattamento del lavoro straordinario, nei seguenti casi:

- per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità, o fronteggiare comunque eventi imprevisi non programmabili e necessari per assicurare la regolare fruibilità dei servizi di competenza dell'ente;
- per i casi in cui il dipendente venga chiamato fuori orario di servizio.

Viene inoltre confermata nello stesso importo l'indennità a favore del personale impegnato nei servizi demografici al fine di garantire il servizio da parte del personale comunale per i turni obbligatori di stato civile in caso di doppia festività con obbligo di rientro in caso di chiamata.

- Indennità per specifiche responsabilità, artt. 4, comma 2, lett. c) e 17, comma 2, lett. f), lett. i) C.C.N.L. 01.04.1999 – art. 36 C.C.N.L. 22.01.2004, per i soggetti che svolgono i seguenti incarichi e mansioni individuate ed affidate dall'Ente nel rispetto delle vigenti disposizioni:

- responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro;
- responsabilità di sistema dirette verso l'esterno (sicurezza sul lavoro, reti informatiche ecc.);
- assistente sociale coordinatore;
- responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni connotate da adeguata specializzazione acquisita nell'ambito di una maturata esperienza professionale quali
 - referente e coordinatore di attività relazionali complesse aventi anche referenti esterni all'ente espletate nell'ambito delle attività del settore scuola sport e tempo libero;
 - referente espletamento attività amministrative anche complesse di competenza dell'area 4^a;

Per tale istituto le risorse massime annue destinate ammontano ad € 10.500,00 e verranno rideterminate, qualora, per qualsiasi motivo l'importo totale del fondo delle risorse di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del C.C.N.L. dell'01.04.1999 non fosse più pari all'importo determinato per l'anno 2015.

In particolare si stabiliscono le seguenti indennità per specifiche responsabilità:

- Cat. B3 mansioni di coordinamento personale operaio € 1.300,00;
- Cat. C amministratore di sistema ai sensi del D. Lgs. 30.06.2003, n. 196 (T.U. sulla Privacy) € 1.800,00;
- Cat. C coordinatore manutenzioni in economia € 1.800,00;
- Cat. C referente espletamento attività amministrative anche complesse nell'ambito dell'area 4^a € 1.800,00;
- Cat. C referente e coordinatore di attività relazionali complesse nell'ambito del settore scuola sport e tempo libero € 1.800,00;

- Cat. D assistente sociale coordinatore € 2.000,00.

Inoltre vengono confermate le indennità per specifiche responsabilità del personale delle categorie B C D derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe e ufficiale elettorale attribuite con atto formale che sono definite con il seguente criterio proporzionale:

- esercizio n. 3 deleghe € 300,00;
- esercizio n. 2 deleghe € 250,00;
- esercizio n. 1 delega € 200,00.

E' stabilito inoltre che le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili, vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno e competono in misura intera a prescindere dal regime orario di lavoro dei percipienti.

- Incentivi derivanti da norme legislative, artt. 4, comma 2, lett. c) e 17, comma 2, lett. g) C.C.N.L. 01.04.1999 – art. 8, comma 1, C.C.N.L. 05.10.2001, che allo stato attuale, secondo quanto previsto da norme legislative vigenti, sono le seguenti:

- attività in materia di accertamento e riscossione ICI (art. 3, comma 57, legge 662/1996);
- attività interna di progettazione e pianificazione territoriale (art. 18 legge 109/1994 e s.m.i.);
- "Sponsorizzazioni per intrattenimenti culturali, sportivi e sociali (concerti, manifestazioni, eventi in genere)" (art. 15, comma 1 lett d) del C.C.N.L. 01.04.1999).

Viene dato atto in particolare che, in caso di attivazione di forme di incentivazione previste da norme vigenti o future, saranno oggetto di accordo i relativi criteri di utilizzazione e che i criteri relativi alla corresponsione dei compensi di cui sopra, sono recepiti in atti amministrativi e regolamentari dell'ente.

Con riguardo alla quota delle sponsorizzazioni destinate al personale, si stabiliscono i seguenti criteri per la ripartizione di risorse attribuite nel fondo annuale per importi inferiori a € 1.000,00:

- 70% al personale addetto all'ufficio preposto alla gestione dell'evento, nelle seguenti percentuali in proporzione all'apporto dato:
categoria C 80%
categoria B 20%;
- 30% al personale addetto ad altro ufficio di supporto alla logistica e allestimento, suddiviso tra coloro che partecipano di volta in volta (cat. B).

Nel capo V relativo alla progressione economica orizzontale e sviluppo professionale, nel rispetto di quanto previsto al precedente articolo 8, secondo cui le progressioni economiche si possono effettuare secondo quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, si stabiliscono alcuni criteri generali:

- applicazione per l'attribuzione delle progressioni orizzontali del Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- sviluppo annuale, nei limiti delle risorse a ciò destinate, tramite graduatorie uniche di ente distinte per categoria, nel rispetto dei principi e criteri di cui all'art. 5 del C.C.N.L. del 31.03.1999.
- irreversibilità della spesa per la progressione economica orizzontale in quanto spesa per incrementi del trattamento economico fondamentale e corrispondente riduzione delle risorse che possono essere destinate ad altri istituti economici accessori;
- utilizzo degli importi in precedenza fruiti per progressione economica orizzontale da personale che sia cessato o abbia modificato il suo rapporto di lavoro oggetto di specifico accordo in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale con priorità di riutilizzo nel medesimo istituto;
- decorrenza della progressione economica orizzontale con il 1° gennaio dell'anno successivo a quello cui si riferisce la valutazione;

- permanenza minima di tre anni nella posizione economica immediatamente inferiore per poter accedere alla progressione economica orizzontale;
- esperienza di servizio maturata presso altri enti, nella medesima posizione economica, calcolata al 50% se nello stesso profilo professionale,
- esclusione del periodo di prova per il calcolo dell'esperienza;
- periodo minimo di servizio di almeno tre mesi continuativi e necessità che il lavoratore abbia prestato effettivo servizio per almeno 6 mesi nell'anno di riferimento per poter accedere alla progressione economica orizzontale, non essendo diversamente possibile esprimere una valutazione;
- criteri residuali in caso di parità, nella graduatoria finale di merito:
 - migliore valutazione
 - maggiore anzianità complessiva all'interno dell'ente.

Nel capo VI relativo alla flessibilità del rapporto di lavoro si prevede l'eventuale disciplina successiva in caso di attivazione del "telelavoro" e in caso di istituzione della "banca ore".

Nel capo VII relativo alle disposizioni finali si stabilisce che qualora insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa e le relative modalità degli incontri.

Lett. b)

Il fondo unico per le risorse decentrate costituito annualmente secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, sarà oggetto di apposito accordo e sarà accompagnato dalle relative relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria nel rispetto di quanto previsto dalla circolare Mef-Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012.

Lett. c)

Come previsto dagli artt. 1 e 2 con il presente CCDI vengono abrogati tutti i precedenti contratti decentrati integrativi e viene prevista la disciplina delle materie demandate alla contrattazione integrativa secondo quanto disposto dal D.Lgs. 150/2009 e dal D.Lgs. 141/2011.

Lett. d)

Come previsto all'art. 9 viene stabilito che le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, in base ai principi dell'art. 18 del D.Lgs 150/2009 e al sistema di valutazione del personale, garantendo la selettività del sistema premiante mediante la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti, la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate, il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione. In particolare si stabilisce che, fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in fasce di merito fermo rimanendo che deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale.

Let. e)

Con riferimento alle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – si rinvia a quanto già descritto nella precedente lett. a) con riferimento alla parte contenuta nel capo III, art. 8. Si rinvia inoltre a quanto già descritto sempre nella lett. a) con riferimento alla parte contenuta nel capo V, dove si prevede espressamente l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali mediante l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'ente, con esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio. Si evidenzia che l'anzianità di servizio complessiva all'interno dell'ente viene utilizzata unicamente come criterio residuale in caso di parità nella graduatoria finale di merito.

Let. f)

Come previsto all'art. 9 viene stabilito che le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite garantendo la corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo, in riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili, tenendo conto della necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali e della rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

San Biagio di Callalta, 9 febbraio 2016



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

rag. Fiorangela Rocchetto

Fiorangela Rocchetto