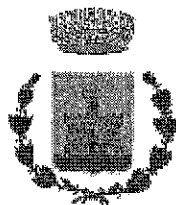


Uffici Comunali	0422/600153
telefax uff. segreteria	0422/600187
telefax uff. anagrafe	0422/600302
telefax uff. tecnico	0422/600772
polizia locale	0422/600214
telefax polizia locale	0422/607224
biblioteca	0422/600207



Comune di Breda di Piave

Provincia di Treviso

Via Trento e Trieste n. 26
31030 BREDA DI PIAVE

C.F. 80006200267 - P.IVA 00559560263
e-mail: protocollo@comunebreda.it

Contratto collettivo decentrato integrativo 2016 – 2018

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

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

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001, 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 19.07.12, alle circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica del 13.05.10, n. 7, nonché alle lettere circolari: n. 1 del 17.02.11 (*Applicazione del D. Lgs. 27.10.09, n. 150, Intesa del 04.02.11. Decorrenze*) e n. 7 del 05.04.11 (*D. Lgs. 27.10.09, 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 06.11.2015 Contratto
Periodo temporale di vigenza	01.01.2016 – 31.12.2018
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Ferrari Giorgio - Segretario comunale Componenti: <ul style="list-style-type: none"> - Ivana Lorenzon – Responsabile P.O. Area 1 - Sara Cadamuro – Responsabile P.O. Area 2 - Sandra Fedrigo – Responsabile P.O. Area 3 Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DICCAP-SULPM, RSU Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, RSU Firmatarie del contratto:
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Disposizioni generali <ul style="list-style-type: none"> - Quadro normativo e contrattuale - Ambito di applicazione e durata - Verifiche di attuazione del contratto

		<ul style="list-style-type: none">- Interpretazione autentica dei contratti decentrati <p>b) Risorse e premialità</p> <ul style="list-style-type: none">- Quantificazione delle risorse- Strumenti di premialità <p>c) Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse</p> <p>d) Progressione economica orizzontale</p> <ul style="list-style-type: none">- Criteri generali <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 rischio- Indennità di disagio- Indennità maneggio valori- Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett. f) e i) CCNL1.4.99)- Indennità art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 1.4.99- Indennità di reperibilità <p>f) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge</p> <p>g) Disposizioni particolari</p> <ul style="list-style-type: none">- Prestazioni straordinarie – banca delle ore- Telelavoro- Personale comandato o distaccato- Personale in gestione associata- Pari opportunità ed azioni positive <p>h) Servizi essenziali</p> <ul style="list-style-type: none">- Individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della legge 146/90- Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali- Sciopero, prestazioni, esoneri- Prestazioni dei dipendenti contingentati	
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 datata 29 LUG 2016	
		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	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 (<i>deliberazione di G.C. n. 116 del 28.12.10; deliberazione di C.C. n. 101 del 28.12.10; deliberazione di G.C. n. 12 del 06.02.2013</i>)	
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, giusta deliberazione di G.C. n. 8 del 30.01.2014.	
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, per quanto di competenza.	
	L'Organismo di Valutazione ha validato il ciclo della performance e gli esiti della valutazione dei risultati, in conformità a quanto previsto dalla metodologia di valutazione come sopra adottata.		
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.

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

- | | |
|-------------|--|
| Articolo 1 | Viene identificato il quadro normativo e contrattuale in cui si inserisce il CCDI. |
| Articolo 2 | Viene determinato l'ambito di applicazione (lavoratori dipendenti di livello non dirigenziale); la durata del contratto (01.01.2015 – 31.12.2018); il rinvio a specifica determinazione annuale dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare merito, sviluppo delle risorse umane, miglioramento dei servizi, qualità della prestazione e produttività; la conservazione di efficacia del contratto fino alla stipulazione del successivo. |
| Articolo 3 | Disciplina le verifiche, con cadenza almeno annuale, dell'attuazione del contratto, da effettuarsi, di norma, in occasione della stipula dell'accordo annuale di cui sopra. |
| Articolo 4 | Disciplina le modalità di definizione del significato di eventuali clausole controverse (interpretazione autentica) |
| Articolo 5 | Vengono definite le modalità di quantificazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, demandando alla competenza dell'Amministrazione la valutazione della possibilità di incrementare il fondo per le parti facoltative, nei limiti di quanto previsto dal CCNL. Vengono, altresì, definiti i presupposti e le condizioni per il finanziamento di progetti di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.99. |
| Articolo 6 | Vengono elencati gli strumenti di premialità previsti: incentivazione del merito e della produttività, progressioni economiche orizzontali, retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa, specifiche forme incentivanti (art. 15, comma 1, lett. d), k) del CCNL 1.4.99. |
| Articolo 7 | Riguarda la descrizione dei criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1.4.99, che prevede i criteri generali per l'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6 da un lato secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione e differenziazione delle performance dei dipendenti e, dall'altro, mirando al miglioramento qualitativo 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. |
| Articolo 8 | Sono stabiliti i criteri generali per le progressioni economiche orizzontali, che si effettuano nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D. Lgs. 150/2009, nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010). Di seguito alcuni dei criteri generali stabiliti: <ul style="list-style-type: none">- si applicano i requisiti disciplinati dal sistema di valutazione adottato;- permanenza di almeno tre anni nell'ultima posizione economica acquisita per poter concorrere alla progressione;- il valore economico della progressione è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione;- definizione di cosa si intende per: esperienza acquisita, arricchimento professionale e valutazione delle prestazioni e dei risultati raggiunti;- modalità di attribuzione dei punteggi e di gestione delle graduatorie: punteggi attribuiti utilizzando criteri e strumenti individuati preventivamente; passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili e del piano di sviluppo. |
| Articolo 9 | Relativo ai principi generali per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche o particolari responsabilità, che vengono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti. |
| Articolo 10 | Indennità di rischio: art. 37 CCNL 14.09.00 e art. 41 CCNL 22.01.04, per il personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio. L'individuazione spetta al responsabile di posizione organizzativa e la corresponsione avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze. |
| Articolo 11 | Indennità di disagio: art. 4, comma 2 lett. c) e 17 lett. e) del CCNL 01.04.99, vengono elencate le condizioni continuativamente e particolarmente disagiate per l'esercizio di attività lavorative (particolare articolazione dell'orario di lavoro, attività rese in condizioni climatiche avverse, particolare tipo di utenza, prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente, interventi su chiamata, al di fuori dell'orario |

di lavoro, per l'espletamento di prestazioni urgenti ed inderogabili necessarie a fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità). Viene determinata la misura delle indennità, che non sono cumulabili con l'indennità di rischio. L'individuazione spetta al responsabile di posizione organizzativa e la corresponsione avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze e solo in presenza di periodi lavorativi pari o superiori a 11 gg. lavorativi mensili.

- Articolo 12 Indennità di maneggio valori: art. 36 CCNL 14.09.00, per il personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori viene prevista una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati entro e nel rispetto dei limiti di cui al citato art. 36 del CCNL 14.09.00. L'indennità viene liquidata per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di maneggio valori.
- Articolo 13 Indennità per specifiche responsabilità: art. 17, comma 2, lett. f) e i) del CCNL 01.04.99, vengono definiti i criteri per l'individuazione ed il conferimento degli incarichi di responsabilità nel rispetto dei limiti fissati dal citato articolo 17 del contratto nazionale. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio e liquidate mensilmente.
- Articolo 14 Indennità di reperibilità: art. 23 CCNL 14.09.00, l'erogazione dell'indennità avviene mensilmente, nella misura prevista dal CCNL e sulla base di comunicazione da parte del responsabile di posizione organizzativa.
- Articolo 15 Compensi previsti da particolari disposizioni di legge: art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.99, si rinvia la possibilità di erogare gli emolumenti ivi previsti a' sensi di specifici regolamenti da adottarsi dall'Ente.
- Articolo 16 Banca delle ore: art. 38-bis CCNL 14.09.00, viene determinato in 18 ore annue il monte orario massimo da far confluire nel conto ore di ciascun dipendente che venga autorizzato a prestare lavoro straordinario, il quale potrà utilizzarle entro l'anno successivo.
- Articolo 17 Telelavoro: art. 1 CCNL 14.09.00, si prevede che eventuali dipendenti partecipanti a progetti di telelavoro possano partecipare ai progetti di produttività, con valutazione finale prevista dalla vigente regolamentazione in materia.
- Articolo 18 Personale comandato o distaccato: art. 19 e dichiarazione congiunta n. 13 CCNL 22.01.04, si prevede che il personale comandato o distaccato concorra alle progressioni economiche secondo la regolamentazione dell'Ente, fatta salva la definizione di appositi accordi per acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione.
- Articolo 19 Personale in gestione associata: si rinvia a specifiche integrazioni al CCDI la disciplina di eventuali ulteriori aspetti che possano interessare il personale oggetto di gestione associata.
- Articolo 20 Pari opportunità ed azioni positive: le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e sviluppo professionale saranno concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti e dal comitato pari opportunità, per gli obiettivi e le finalità di cui all'art. 19 del CCNL 14.09.00. La gestione del personale e le misure organizzative terranno conto, compatibilmente con le esigenze di servizio, dei principi generali in materia di pari opportunità e di un equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.
- Allegato A Vengono individuati i servizi essenziali pubblici a' sensi della legge 146/90, le prestazioni indispensabili da svolgere ed assicurare, nonché i contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il fondo unico per le risorse decentrate relativamente all'anno 2016 e seguenti sarà oggetto di apposito accordo annuale secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 3 del CCDI.

C) effetti abrogativi impliciti

Come previsto dall'art. 2, con il presente CCDI vengono abrogati tutti i precedenti contratti decentrati integrativi.

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 in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato ai principi di cui alla Legge 150/2009 (deliberazione di G.C. n. 116 del 28.12.10; deliberazione di C.C. n. 101 del 28.12.10; deliberazione di G.C. n. 12 del 06.02.2013).

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

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). Le progressioni economiche orizzontali avvengono mediante l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente.

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

Come previsto dall'art. 7, viene stabilito che le risorse finanziarie annualmente disponibili siano 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 attraverso strumenti utilizzati quali: il PEG, il Piano strategico ed il Piano dettagliato degli obiettivi. Gli strumenti di premialità fanno 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.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Relazione tecnico-finanziaria

- Modulo I** – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa.
- Modulo II** – Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa.
- Modulo III** – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente.
- Modulo IV** – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Come riportato nella Relazione Illustrativa, Il fondo unico per le risorse decentrate relativamente all'anno 2016 e seguenti sarà oggetto di apposito accordo annuale secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 3 del CCDI.

Con riferimento alle indennità definite dal CCDI 2016-2018, oggetto della presente Relazione, si dà atto che i relativi fondi da stanziare mediante gli strumenti di programmazione annuali e pluriennali dovranno essere contabilizzati esclusivamente all'interno del sopracitato fondo unico per le risorse decentrate.

Breda di Piave, lì 30 MAG 2016

Il Responsabile del Servizio Finanziario
Baggio dr.ssa G. Aniska



Il Responsabile di P.O. Area 1
Lorenzon Ivana