



COMUNE DI CESSALTO
Provincia di Treviso

Relazione illustrativa sull'ipotesi di contratto collettivo integrativo 2020-2022

FONTE NORMATIVA	Articolo 40, comma 3-sexies, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165
CONTENUTO DELLA NORMA	A corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1
DISCIPLINA	Il contenuto dei due documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012
FINALITA'	Documento di accompagnamento della preintesa di contratto di secondo livello al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di revisione

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 -Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Data di sottoscrizione			
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2020-2022	
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica:</p> <p>Segretario comunale dott.ssa Antonella Viviani</p> <p>Responsabile settore finanziario dott.ssa Marta Marcato</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - R.S.U. - F.P. C.G.I.L. - F.P.S. C.I.S.L. - Fiadel -CSA <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - R.S.U. - F.P. C.G.I.L. - F.P.S. C.I.S.L. 	
Soggetti destinatari		Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Materie oggetto di contrattazione integrativa previste dall'art. 7, comma 4, del CCNL 21 Maggio 2018	
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	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.	L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo	
	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 è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 35 del 03.06.2020
			È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? (Norma abrogata dal D.Lgs. 14.03.2013, n. 33, a cui fare riferimento in materia di trasparenza) Con deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 24.01.2019, si è approvato il Programma per la prevenzione della corruzione (P.T.P.C.) per il triennio 2019/2021
			È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? L'Amministrazione garantisce la trasparenza attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale di quanto di propria competenza
			La Relazione della Performance è stata validata dall'OdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto da tale norma di legge. L'OdV ha verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PEG).

1.2 -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

In data 21.5.2018 è stato stipulato in via definitiva il Contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Funzioni Locali, concernente il periodo 2016-2018, i cui effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del contratto medesimo. Al fine di dare attuazione alle disposizioni contenute nel succitato CCNL, è necessario pertanto adottare un nuovo contratto decentrato integrativo, che, secondo quanto dispone l'art. 8, comma 1, del medesimo CCNL, ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 21.5.2018. Il presente contratto decentrato integrativo sostituisce quello sottoscritto in data 23.12.2015 per il triennio 2016/2018. Premesso quanto sopra, in conformità alle indicazioni contenute nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19.7.2012, si elencano di seguito le materie oggetto di regolamentazione, richiamando le fonti legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata:

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)

L'articolo regola l'ambito di applicazione del contratto decentrato precisando che lo stesso decorre dal 01.01.2020 e che è fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, entro il 30 aprile, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.

Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 7, CCNL)

E' stabilito che le parti, con cadenza almeno annuale verificano lo stato di attuazione del contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, ciascuna delle quali potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)

Sono regolati i casi in cui insorgano controversie sull'interpretazione del contratto. In tali casi le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica. L'iniziativa può anche essere unilaterale. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha efficacia esclusivamente con riferimento alla fase precontenziosa condotta a livello sindacale

Art. 4 – Obiettivi e strumenti (art. 3 CCNL)

Sono richiamati i principi di buona correttezza nelle relazioni sindacali, che si articolano nei modelli relazionali della partecipazione (che si articola in informazione, confronto, organismi paritetici) e contrattazione integrativa (anche territoriale). Viene specificato che le materie oggetto di relazioni sindacali sono elencate analiticamente nel CCNL del 21.05.18 e quelle che vi rimangono escluse ai sensi dell'art. 40 D.Lgs. 165/2001.

Art. 5 – Informazione e confronto (artt. 4 e 5 CCNL)

L'articolo illustra le modalità di attuazione di informazione e confronto sulle materie previste dagli articoli 5 e 7 del CCNL.

Art. 6 – Contrattazione collettiva integrativa (art. 7 CCNL)

Vengono illustrate procedure, tempistica e oggetto della contrattazione collettiva integrativa, da svolgersi, nel rispetto delle procedure stabilite dalla Legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3 del medesimo articolo.

Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono esclusivamente quelle indicate dall'art. 7 del CCNL: criteri di ripartizione delle risorse decentrate, misure delle indennità, elevazione di limiti particolari.

Art. 7 - Assemblee sindacali (art. 56 CCNL 14.9.2000) - Art. 8 - Diritti e agibilità sindacali

Gli articoli disciplinano le modalità di svolgimento delle assemblee sindacali dei lavoratori e illustrano le modalità per l'esercizio delle attività delle RSU e delle OO.SS. di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL.

Art. 9 – Sicurezza nei luoghi di lavoro

L'articolo illustra gli impegni delle parti in merito all'applicazione del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

Art. 10 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 67 CCNL)

L'articolo fa riferimento alla determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, la quale è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.

Art. 11 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 68 CCNL)

L'articolo precisa che le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:

- erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
- erogazione dei premi correlati alla performance individuale
- indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL
- indennità di turno, reperibilità, attività prestata in giorno festivo (art. 24, c.1, CCNL del 14.09.2000)
- compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL
- indennità di funzione art. 56-sexies e indennità di servizio esterno art. 56-quinquies del CCNL
- compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni dell'art. 68, c.2, lett. g), del CCNL
- compensi ai messi notificatori alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. h), del CCNL
- progressioni economiche.

E' stabilito che, qualora nel Fondo risorse decentrate costituito siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale, escluse le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale.

Art. 12 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

L'articolo disciplina la ripartizione delle risorse finanziarie annualmente disponibili, ai fini dell'applicazione degli istituti dell'art. 11, secondo i seguenti criteri:

- 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;
- riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- attribuzione selettiva di una quota pari al 40% delle risorse destinate alla performance organizzativa sulla base del raggiungimento di obiettivi di gruppo e individuali e indicatori, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
- attribuzione selettiva di una quota pari al 60% alle risorse destinate alla performance individuale in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento inoltre di un premio ad una parte limitata del personale.

E' precisato, inoltre, che le parti convengono sui seguenti principi fondamentali:

- i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

-le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

-la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

-la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

-il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 13 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

L'articolo definisce i criteri e le modalità per la ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa, in base alla presenza in servizio, all'indice relativo alla categoria di appartenenza (per la cat. B 1,20, per la C 1,30 e per la D 1,50). Vengono elencate le tipologie di assenze che non verranno considerate ai fini della riduzione proporzionale del premio a causa di assenza dal servizio

Art. 14 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b), art. 68, comma 2, lett. a) e art. 69, commi 1, 2 e 3, CCNL)

L'articolo definisce i criteri e le modalità per la ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale, in base alla presenza in servizio, all'indice relativo alla categoria di appartenenza (per la cat. B 1,20, per la C 1,30 e per la D 1,50). Viene precisato che la quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata. Ad un dipendente, appartenente alla categoria B, C o D, qualora consegua la valutazione non inferiore a 30/30, è riconosciuta una maggiorazione del 30% del premio correlato alla performance individuale, da calcolarsi sul valore medio pro capite dei premi correlati alla performance individuale.

Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018 (art. 7, comma 4, lett. j), u) e v) CCNL)

L'articolo stabilisce che per la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è destinata una quota pari al 15%, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente, da erogare a ciascun incaricato tenuto conto delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico e degli obiettivi assegnati, in base al sistema di valutazione adottato dall'Ente. Vengono definiti gli scaglioni per la riduzione della retribuzione dei risultati agli incaricati, in caso di compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL, precisando che la somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di posizione organizzativa.

Art. 16 – Principi generali - Art. 17 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

Gli articoli 16 e 17 richiamano i principi generali in riferimento alle progressioni economiche orizzontali e i criteri per la definizione delle relative procedure, così definiti:

-la progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, la cui entità verrà valutata annualmente.

-in sede di accordo annuale di cui all'art. 1, comma 3, potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.

-per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno trentasei mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita ed aver conseguito un punteggio di valutazione di almeno 24/30 in ogni annualità.

-il dipendente acquisito tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno ventiquattro mesi di servizio presso l'ente.

-la progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria. L'area delle posizioni organizzative costituisce categoria autonoma e pertanto nell'Ente si avranno le

seguenti graduatorie: cat. B, C, D, P.O. L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente.

-il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la disciplina dell'ente di appartenenza.

-nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità presso l'Ente nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più anziano di età.

-individuato il budget per ciascuna categoria ai sensi del comma 2, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del budget assegnato alla categoria. Nel caso il budget residuo sia insufficiente a realizzare una ulteriore progressione economica, le risorse sono destinate alla produttività collettiva.

-nel caso in cui il rapporto di lavoro subordinato si risolva nell'anno di conseguimento della progressione economica, subentra il candidato con il punteggio più alto tra gli esclusi della medesima categoria, nei limiti del budget disponibile.

-il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione.

Art. 18 – Principi generali

Art. 19 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL)

Gli articoli 18 e 19 richiamano i principi per individuare e corrispondere le indennità e i compensi relativi a particolari prestazioni di lavoro disciplinando fattispecie, valori e procedure per l'applicazione. I principi generali sono i seguenti:

-le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

-l'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del responsabile di servizio.

-l'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

-la stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.

-il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile di servizio, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.

-gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.

Vengono stabiliti gli importi per l'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro, le quali sostituiscono ed assorbono qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie, nella seguente misura, per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate:

- euro 2 al giorno per attività disagiate

- euro 3 al giorno per attività esposte a rischi e pertanto pericolose per l'integrità personale.

- euro 1 al giorno per maneggio annuale di valori di cassa fino ad € 5.000,00

- euro 1,5 al giorno per maneggio annuale di valori di cassa superiore ad € 5.000,00

Vengono individuate le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro, come segue:

-attività disagiate: Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere, secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. I fattori di disagio sono costituiti da prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. Ad esempio attività che richiedono una peculiare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno, escluso il turno (orario frazionato, multi-periodale o plurisettimanale, ecc.).

-attività esposte a rischi e pertanto pericolose per l'integrità personale: utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva, attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive, attività che comportano esposizione a rischi di inalazioni di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute.

-attività implicanti il maneggio valori: l'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività. Vengono individuate le seguenti figure interessate: l'Economo comunale, gli agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

E' precisato che l'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 01.01.2020 e che gli oneri per la corresponsione delle indennità del presente articolo sono a carico del fondo risorse decentrate.

Art. 20 – Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 56 quinquies CCNL)

L'articolo disciplina le modalità di applicazione di quanto previsto dal CCNL per l'erogazione al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza di un'indennità giornaliera. E' stabilito che per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno almeno per il 75% del debito orario giornaliero. Per tali prestazioni è riconosciuta una indennità pari ad euro 2,00 al giorno, a decorrere dalla data di sottoscrizione definitiva del contratto decentrato.

Art. 21 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 70 quinquies, comma 1 e 2, CCNL)

L'articolo disciplina le caratteristiche delle posizioni di lavoro connotate da particolari e specifiche responsabilità, individuando le fattispecie alle quali i responsabili di servizio dovranno fare riferimento per il conferimento di eventuali incarichi a dipendenti inquadrati in categoria B, C o D, non titolari di posizione organizzativa:

- svolgimento di funzioni informatiche che implica anche la gestione di relazioni con interlocutori esterni di natura comunicativa e di confronto per la soluzione di problematiche informatiche;
- svolgimento della fase istruttoria che comporta una valutazione comparativa di interessi soggetti giuridici diversi, pubblici e privati, qualificando il procedimento come complesso.

Viene stabilito, inoltre, che l'importo dell'indennità di cui sopra è quantificata dall'ufficio personale a seguito dell'atto di conferimento d'incarico contenente l'espressa indicazione della fattispecie di riferimento, tenuto conto di tutti gli incarichi conferiti e della quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo, nella misura massima complessiva di € 5.000,00 e che l'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL competente al personale a cui sono conferite con atto formale scritto le funzioni di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale Elettorale, è di € 350,00 annui a lordi.

Le indennità in argomento sono legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca, la loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi alla fine dell'anno, sono cumulabili tra loro solo nel caso in cui siano correlate a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse, non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (intendendosi per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 22 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), CCNL)

L'articolo fa riferimento al caso in cui i dipendenti percepiscano trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge, stabilendo che i criteri di ripartizione ed erogazione di tali compensi previsti sono concordati tra le parti secondo quanto previsto dalle specifiche norme e contenuti negli atti regolamentari o attuativi. E' precisato che al singolo dipendente che percepisca, nel corso del medesimo anno solare, uno o più compensi di cui all'art. 18 c. 1 lettera h) del CCNL, si applicano le stesse riduzioni previste dall'art. 15, comma 4, del contratto decentrato integrativo, relativamente al premio ad esso astrattamente spettante e che le economie vengono ripartite in misura proporzionale al premio correlato alla performance a favore dei dipendenti che non subiscono la riduzione.

Art. 23 – Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72 CCNL)

Le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale, non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del CCNL, per finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti,

Art. 24 – Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, CCNL)

L'articolo prevede che il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento abbia titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto. Tale indennità compete al personale addetto all'ufficio di stato civile di volta in volta individuato nei limiti di un'unità, reperibile nei giorni festivi e limitatamente ai casi di almeno due festività consecutive.

Art. 25 – Turnazioni (art. 7, comma 4, lett. l), e art. 23, commi 2 e 4, CCNL)

Le parti danno atto che nell'ente non sussistono allo stato attuale esigenze organizzative tali da rendere necessario l'orario di lavoro su turni., riservandosi di modificare l'articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato, in relazione a modifiche organizzative e funzionali, correlate all'attivazione di nuove attività o servizi che lo rendessero necessario.

Art. 26 – Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL)

L'articolo individua le gravi e documentate situazioni familiari/personali per elevare del 10% il contingente dei rapporti a tempo parziale, rispetto ai limiti imposti dall'art. 53, comma 2, del CCNL:

- essere dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- essere familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psicofisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti;

Art. 27 – Criteri per la flessibilità d'orario (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 27 CCNL)

L'articolo fissa i criteri per l'utilizzo della flessibilità oraria nei seguenti termini:

- rispetto all'orario di ingresso trenta minuti in anticipo e conseguente uscita di trenta minuti in anticipo;
- rispetto all'orario di ingresso trenta minuti in posticipo di entrata e conseguente trenta minuti di posticipo in uscita.

Vengono individuate le situazioni per le quali, compatibilmente con le esigenze di servizio il responsabile di servizio può consentire un'ulteriore flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso o in anticipo rispetto all'orario in uscita. Viene precisato che la flessibilità deve comunque essere recuperata nell'ambito del mese di maturazione dell'eventuale debito orario e non sono possibili in nessun caso cumuli di più giornate.

Art. 28 – Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q), e art. 25, comma 2 CCNL)

Le parti danno atto che allo stato attuale non appare necessario elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario, riservandosi eventuali modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato.

Art. 29 – Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 22, comma 2 CCNL)

Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. 66/2003, riservandosi modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato.

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

Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti 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, riservandosi modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato.

Art. 31 – Riflessi delle innovazioni tecnologiche (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)

Le parti ritengono opportuno stabilire che la materia sia specifico oggetto di confronto in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato, data la rilevante frequenza con cui intervengono innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, che a loro volta comportano riflessi sia sulla qualità attesa della prestazione lavorativa che sulla professionalità richiesta.

Art. 32 – Turni di lavoro notturni (art. 7, comma 4, lett. z) e art. 23, comma 8, CCNL)

Le parti concordano che allo stato attuale non sussistono condizioni ulteriori rispetto a quelle previste dall'art. 27, comma 4, del CCNL e dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. 151/2001 in seguito alle quali il personale possa – a richiesta – essere escluso dall'effettuazione di turno notturni, riservandosi modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato.

Art. 33 – Lavoro agile

L'articolo fa riferimento al lavoro agile nella pubblica amministrazione, che costituisce una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa. Il lavoro agile può avere ad oggetto sia le attività ordinariamente svolte in presenza dal dipendente, sia, in aggiunta o in alternativa e comunque senza aggravio dell'ordinario carico di lavoro, attività progettuali specificatamente individuate, tenuto conto della possibilità del loro svolgimento da remoto, anche in relazione alla strumentazione necessaria. Il lavoratore agile alterna giornate lavorate in presenza e giornate lavorate da remoto e svolge ordinariamente in assenza di precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro. In ragione della natura delle attività svolte dal dipendente o di puntuali esigenze organizzative individuate dal Responsabile, il lavoro agile può essere organizzato per specifiche fasce di contattabilità. Nei casi di prestazione lavorativa in modalità agile, svolta senza l'individuazione dei fasce di contattabilità, al lavoratore sono garantiti i tempi di riposo e la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. Il responsabile monitora e verifica le prestazioni rese in modalità agile da un punto di vista sia quantitativo sia qualitativo, secondo una periodicità che tiene conto della natura delle attività svolte dal dipendente, in coerenza con i principi del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione. Le parti si impegnano ad incontrarsi per adeguare le norme previste dal presente contratto decentrato rispetto a specifiche disposizioni che interverranno a livello nazionale.

Art. 34 – Banca delle ore

Le parti si impegnano a valutare l'istituzione della banca delle ore prevista dall'art. 38 bis del CCNL del 14.9.2000.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo unico di amministrazione:

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato (tale materia è regolata da uno specifico accordo).

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il presente accordo sostituisce il contratto collettivo decentrato integrativo per il Comune di Cessalto, sottoscritto in via definitiva in data 23.12.2015.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premieria* ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Parte non pertinente allo specifico accordo in argomento. Si precisa che, in materia di meritocrazia e premieria, trova applicazione il Sistema di valutazione della performance del personale previsto dal titolo III del D.Lgs. 150/2009, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 27 del 26.02.2018).

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

I principi di selettività delle progressioni sono illustrati nel capo IV del contratto decentrato oggetto della presente relazione e vengono di seguito richiamati:

- Le progressioni economiche orizzontali si devono fondare sulla valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche.
- Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità, e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.
- Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, tenendo presente anche l'aspetto delle conoscenze (il sapere) e le capacità tecniche (capacità di svolgere le attività lavorative attribuite con la perizia necessaria) del dipendente.
- La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, la cui entità verrà valutata annualmente.
- In sede di accordo annuale di cui all'art. 1, comma 3, potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
- Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno trentasei mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita ed aver conseguito un punteggio di valutazione di almeno 24/30 in ogni annualità.
- Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente acquisito tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno ventiquattro mesi di servizio presso l'ente.
- La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria. L'area delle posizioni organizzative costituisce categoria autonoma e pertanto nell'Ente si avranno le seguenti graduatorie: cat. B, C, D, P.O. L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente.
- Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la disciplina dell'ente di appartenenza. Qualora nell'arco dell'anno solare il dipendente abbia svolto la propria attività sia per l'ente di appartenenza che non, la valutazione finale è il risultato della media delle singole valutazioni tenendo conto del periodo lavorativo riguardante ciascun Ente.
- Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità presso l'Ente nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più anziano di età.
- Individuato il budget per ciascuna categoria ai sensi del comma 2, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del budget assegnato alla categoria. Nel caso il budget residuo sia insufficiente a realizzare una ulteriore progressione economica, le risorse sono destinate alla produttività collettiva.
- Nel caso in cui il rapporto di lavoro subordinato si risolva nell'anno di conseguimento della progressione economica, subentra il candidato con il punteggio più alto tra gli esclusi della medesima categoria, nei limiti del budget disponibile.

f) **Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009**

L'accordo illustrato appartiene alla tipologia dei "contratti integrativi normativi" (ossia, definisce unicamente la cornice di regole generali) e persegue lo scopo di dare attuazione alle disposizioni contenute nel CCNL 21.5.2018 del Comparto Funzioni Locali.

g) **altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:** Nessuna.

PARTE II: La 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.

Si attesta che nel bilancio di previsione dell'Ente tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono previste nei capitoli del salario accessorio relativi al personale.

Data 17 dicembre 2020



Il Responsabile del Settore Finanziario

Dott.ssa Maria Marcato

