

## 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		C.C.I. 2019-2021 29/07/2019
Periodo temporale di vigenza		C.C.I. 2019-2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Bergamin dr.ssa Antonella  Componenti Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP-CGIL (territoriale), CISL FP (rsu e territoriale), UIL-FPL (rsu e territoriale)
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		C.C.I. 2019-2021: I. Disposizioni Generali II. Relazioni Sindacali III. Politiche per lo sviluppo delle risorse umane IV. Compensi per particolari attività o responsabilità V. Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro VI. Disposizioni finali
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 25/07/2019.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.  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 Bilancio, la Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano delle risorse e obiettivi (PRO), il Piano dettagliato degli obiettivi (PDO) contengono gli elementi per il piano della performance. IL PRO e il PDO costituiscono il Piano della Performance.  Il PRO 2019 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 07/01/2019 e successive modifiche ed integrazioni. Il PDO 2019 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 5 del 28/01/2019 e successive modifiche ed integrazioni.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?  Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 28/01/2019.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale di tutte le relative informazioni.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?  L'organismo di Valutazione (Oiv) ha validato la performance con nota pervenuta al ns. prot. n.4625/2019.
Eventuali osservazioni		





## **Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

### **a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

Premesso che la contrattazione decentrata è stata avviata con le OO.SS. in data 07/12/2018 ed è stata sottoscritta la pre-intesa in data 22/07/2019. La contrattazione sulla Destinazione delle risorse decentrate dell'anno 2019 è in corso e sarà oggetto di separata Relazione Tecnico-Illustrativa.

Il Contratto Collettivo Integrativo si articola in sei Titoli di seguito elencati:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

TITOLO V – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

TITOLO VI – DISPOSIZIONI FINALI

Nel C.C.I. vengono definiti criteri e valori dei compensi da attribuire al personale dipendente in applicazione del nuovo C.C.N.L. sottoscritto il 21.5.2018.

In particolare:

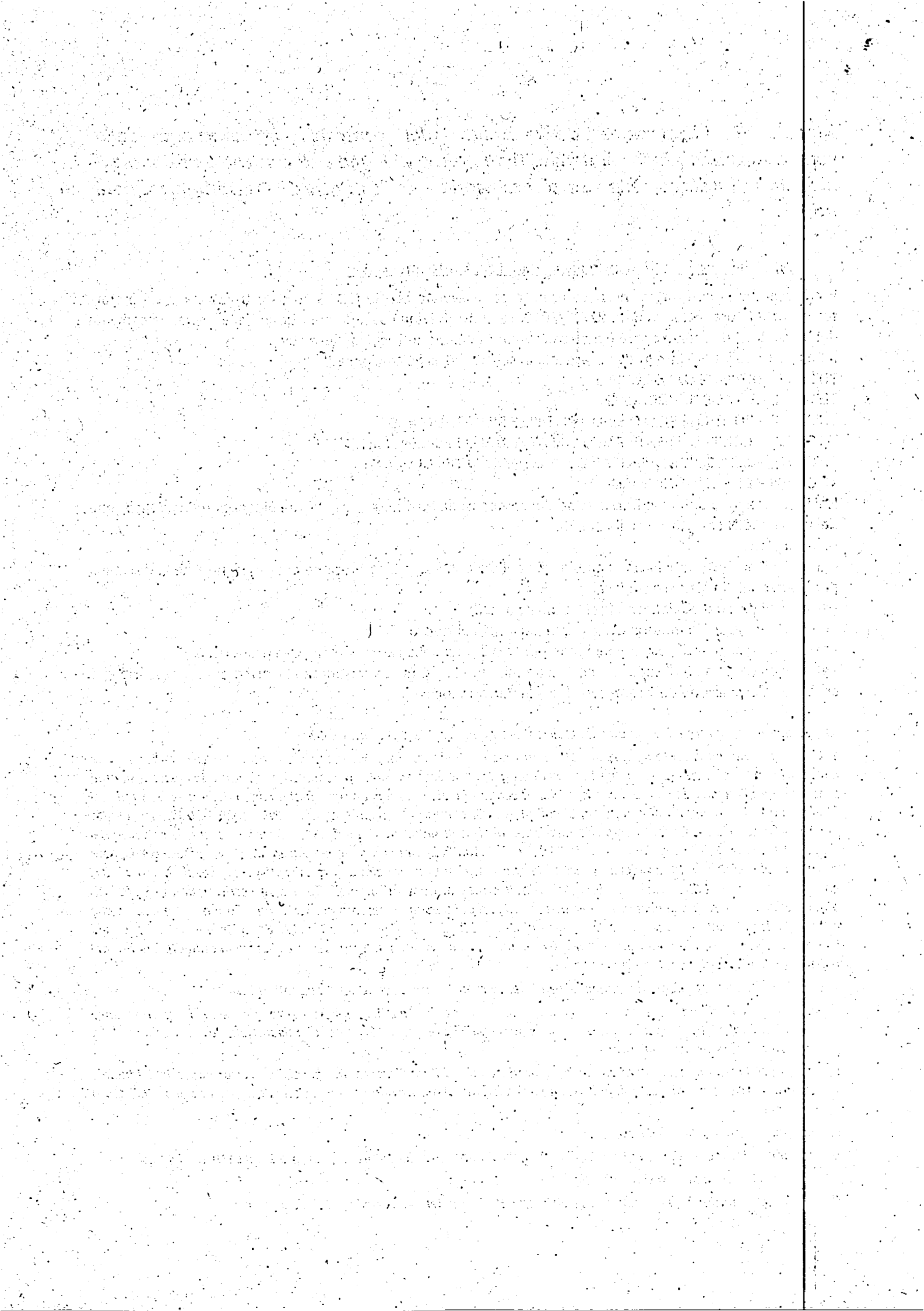
- gli articoli da 1 a 3 definiscono l'ambito di applicazione e di interpretazione autentica, nonché la disciplina per il personale in distacco sindacale;
- gli articoli da 4 a 8 disciplinano le relazioni sindacali;
- l'articolo 9 misure in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- l'articolo 10 la quantificazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e la produttività;
- gli articoli da 11 a 15 di seguito riportati definiscono le risorse da destinare al trattamento accessorio ed i criteri per l'erogazione dei premi correlati alla performance:

### **Art. 11 Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo (art.7 comma 4 lett a) e art. 68 CCNL**

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance organizzativa", istituito per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
- b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance individuale", istituito per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
- c) indennità di condizioni di lavoro;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità;
- f) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);



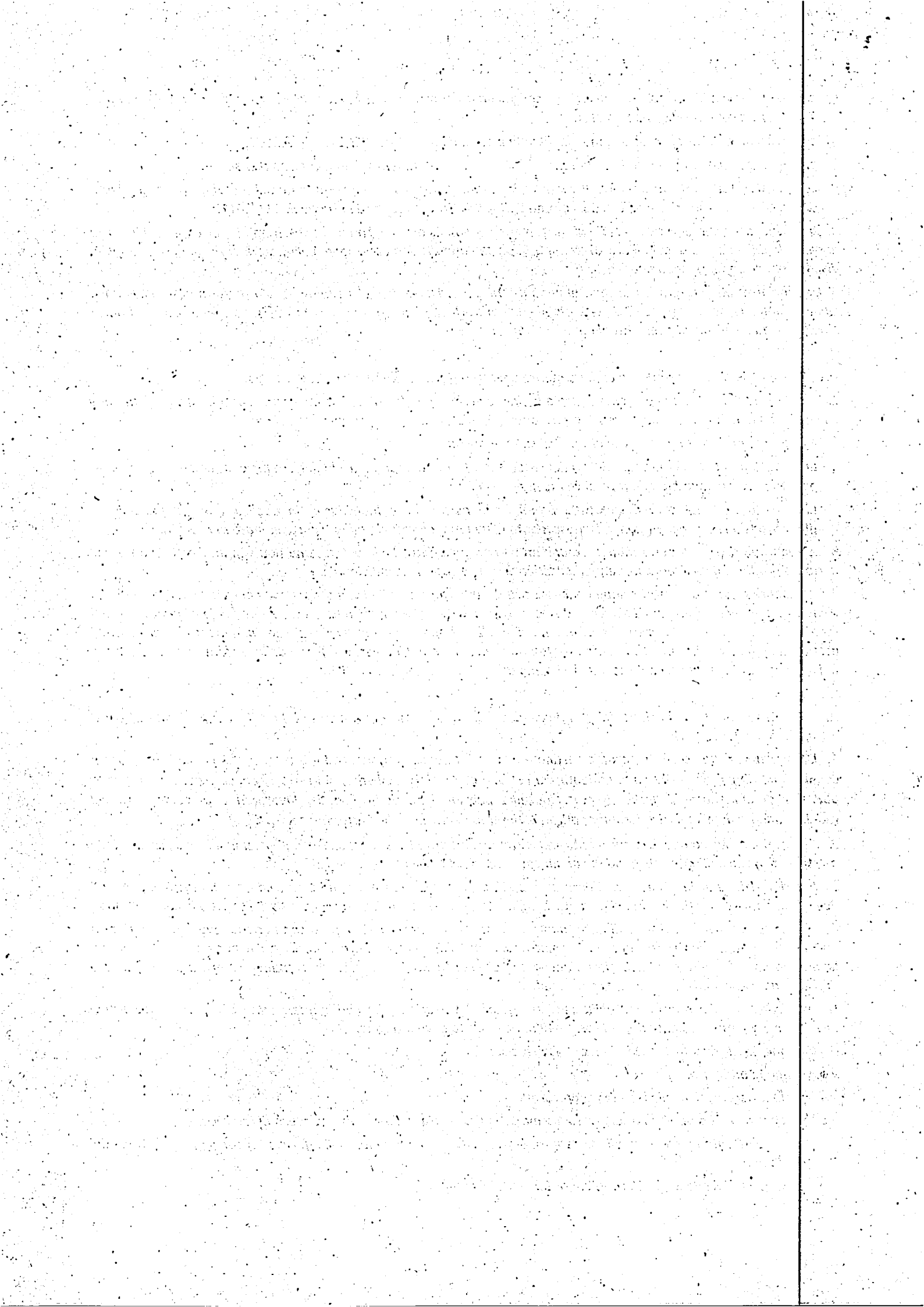
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 12, comma 7, lett. c), ivi compresi i compensi Istat;
  - h) compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
  - i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;
  - j) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011);
3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e) e f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 (parte variabile con esclusione delle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori);
4. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di cui al comma 3 alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo percentuale previsto dai commi 3 e 4.

**Art.12 Produttività miglioramento ed incremento dei servizi (art.7 comma 4 lett. b) CCNL**

1. La contrattazione di cui al presente articolo definisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance che vengono annualmente ripartiti tra "Performance organizzativa" e "Performance individuale".
2. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite:
- una quota pari al 55% (parte pubblica) del fondo sarà destinata a premiare la performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione.
  - una quota del 45% sarà destinata a premiare la performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
3. Le eventuali risorse di performance organizzativa che per effetto della valutazione non vengono distribuite e che pertanto producono un risparmio, vengono destinate alla performance individuale.
4. Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della performance individuale si tiene conto delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun Responsabile di SERVIZIO e purchè detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente. La misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati avrà come riferimento quanto programmato nel Piano degli obiettivi o Piano della Performance e assunto al fini della valutazione medesima, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.

**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)**

1. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente, del settore, del servizio, con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano della Performance.
2. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente collegandone analiticamente gli esiti alle risorse assegnate.
3. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno
4. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato con periodo lavorativo inferiore a 180 giorni continuativo o frazionati nel corso dell'anno. Concorre a detta ripartizione il personale con periodo lavorativo pari o superiore ai 180 giorni, anche con diverse tipologie contrattuali, comunque con contratti di lavoro derivanti da assunzioni da procedure concorsuali.
5. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 30 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
6. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
- a. congedo ordinario;
  - b. permessi sostitutivi delle festività soppresse;
  - c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
  - d. assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
  - e. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33 e art. 33 comma 4;



- f. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
- g. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
- h. congedi per le donne vittime di violenze;
- i. permessi sindacali retribuiti;
- j. I giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza
- k. la malattia oltre 15 giorni come indicato dall'art. 36 comma 10 let. a) CCNL

7. Nell'anno solare oggetto di valutazione, ai fini dell'erogazione del premio, si considerano le assenze a qualsiasi titolo effettuate dal dipendente, ad eccezione di quelle indicate al comma precedente e il premio correlato alla performance organizzativa verrà decurtato in misura proporzionale alle assenze effettuate.

8. L'assegnazione della performance organizzativa sarà erogata in percentuale al grado di valutazione della stessa secondo i seguenti parametri definiti nel sistema di valutazione:

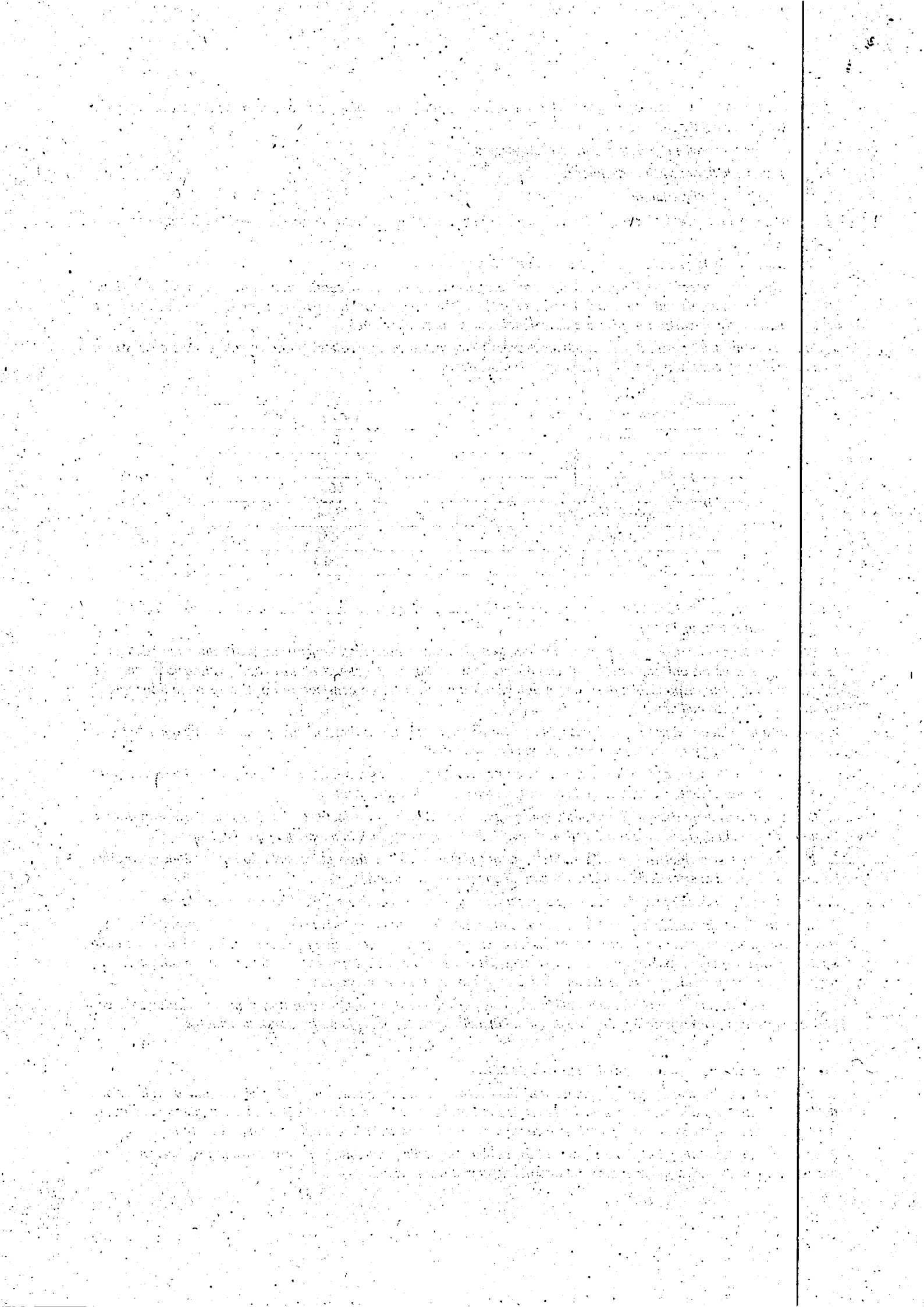
% grado di valutazione	Premio performance
da 0 a 61%	0%
da 62% a 71%	70%
da 72% a 81%	80%
da 82% a 88%	90%
da 89% a 94%	95%
da 95% a 100%	100%

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

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun responsabile di settore e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.
2. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'ente.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno.
4. Concorre a detta ripartizione il personale con periodo lavorativo pari o superiore ai 180 giorni, anche con diverse tipologie contrattuali, comunque con contratti di lavoro derivanti da assunzioni da procedure concorsuali.
5. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 30 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
6. Ai fini del calcolo della presenza in servizio si applica quanto previsto al comma 6 dell'articolo precedente.
7. La quota di premio teorico individuale verrà calcolata tenendo conto dei criteri di cui ai precedenti commi 3, 4, 5, 6 e successivamente sommando il valore così ottenuto a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale e proporzionandolo a ciascuna valutazione individuale.
8. Le eventuali risorse di performance individuale che per effetto della valutazione non vengono distribuite e che pertanto producono un risparmio, vengono destinate alla differenziazione della performance individuale.

**Art.15. Differenziazione premio individuale (art. 69 CCNL)**

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art.69 del CCNL, che si aggiunge alla quota del detto premio. A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente.
2. La misura di detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti esclusivamente al personale valutato positivamente come definito nel sistema di valutazione.





3. Il budget annuale assegnato alla differenziazione per il primo anno di applicazione è pari a € 1.000,00 e negli anni successivi sarà oggetto di accordo economico.

4. La differenziazione del premio verrà erogata al 10% del personale dipendente valutato nell'anno con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, con arrotondamento secondo criterio matematico.

L'articolo 16 definisce i criteri generali per la determinazione dell'indennità di risultato delle Posizioni Organizzative necessari per la definizione del nuovo regolamento dell'area delle Posizioni Organizzative e le relative nomine.

**Art.16. 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) (art.7 comma 4 let v)**

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota pari al 20%, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.

2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione delle posizioni organizzative, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.

3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze, della qualità del contributo alla performance della struttura assegnata e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione complessiva, secondo i seguenti criteri generali:

a) Istituzione di più fasce di pesatura delle posizioni organizzativa, come definite nel sistema di valutazione

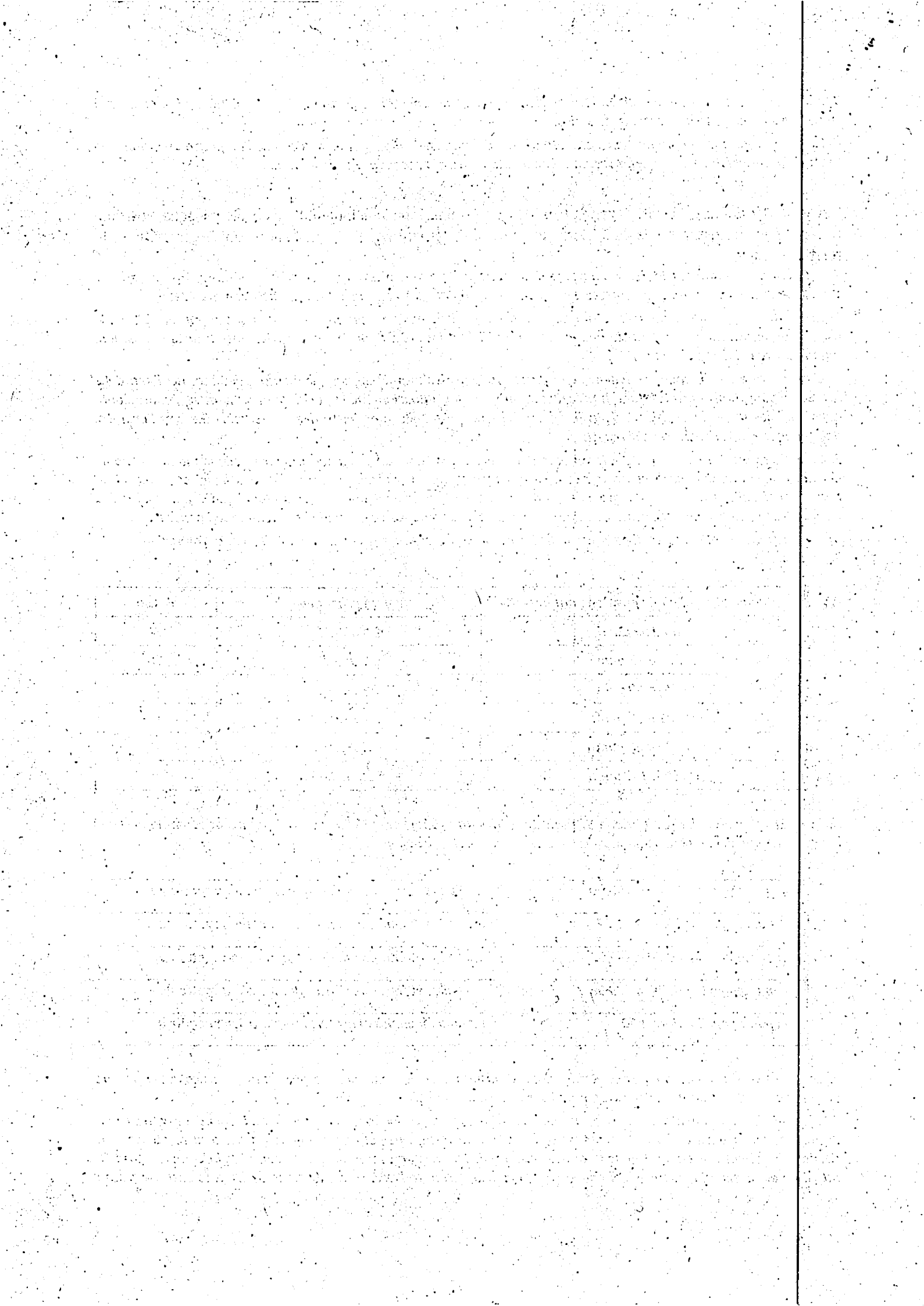
punteggio attribuito alla posizione organizzativa	Valore economico	Fascia
Fino a 69 punti	€ 5.000,00	A
Da 70 a 75 punti	€ 8.000,00	B
Da 76 a 80 punti	€ 9.000,00	C
Da 81 a 85 punti	€ 10.500,00	D
Da 86 a 90 punti	€ 12.500,00	E
Da 91 a 100 punti	€ 16.000,00	F

b) Erogazione della retribuzione di risultato in misura proporzionale alla fascia di pesatura, come definite nel sistema di valutazione (manuale visto in bozza con Nucleo di Valutazione):

con punteggio da: 95,00 a 100,00	100% della retribuzione di risultato massima spettante
con punteggio da: 90,00 a 94,99	90% della retribuzione di risultato massima spettante
con punteggio da: 80,00 a 89,99	80% della retribuzione di risultato massima spettante
con punteggio da: 60,00 a 79,99	70% della retribuzione di risultato massima spettante
con punteggio inferiore a 60	nessuna indennità di risultato - valutazione negativa

4. La quota di risorse destinate alla Retribuzione di Risultato di ogni posizione organizzativa è calcolata in misura proporzionale all'ammontare dell'indennità di posizione individuale.

5. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico ad interim, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, e sentito l'OIV. La retribuzione di risultato così integrata è



erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nei commi precedenti e nella metodologia adottata dall'ente.

L'articolo 17 disciplina le Progressioni economiche orizzontali.

Gli articoli 18, 19, 20 e 21 disciplinano i criteri e importi relativi a indennità condizioni di lavoro e specifiche responsabilità.

L'articolo 22 ha per oggetto incentivi e compensi disciplinati da specifiche leggi e l'armonizzazione dei compensi rispetto ai compensi per la produttività e l'indennità di risultato per le posizioni organizzative.

Gli articoli da 23 a 29 disciplinano l'indennità di reperibilità e di turno, il lavoro straordinario e alcune definizioni e criteri in materie di orario di lavoro.

Gli articoli 30 e 31 riguardano rispettivamente le innovazioni tecnologiche e i riflessi sul lavoro e il welfare integrativo.

Infine l'articolo 32 detta disposizioni finali sull'applicazione del C.C.I.

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

L'utilizzo delle risorse non è oggetto della presente Relazione.

**c) Gli effetti abrogativi impliciti**

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti.

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

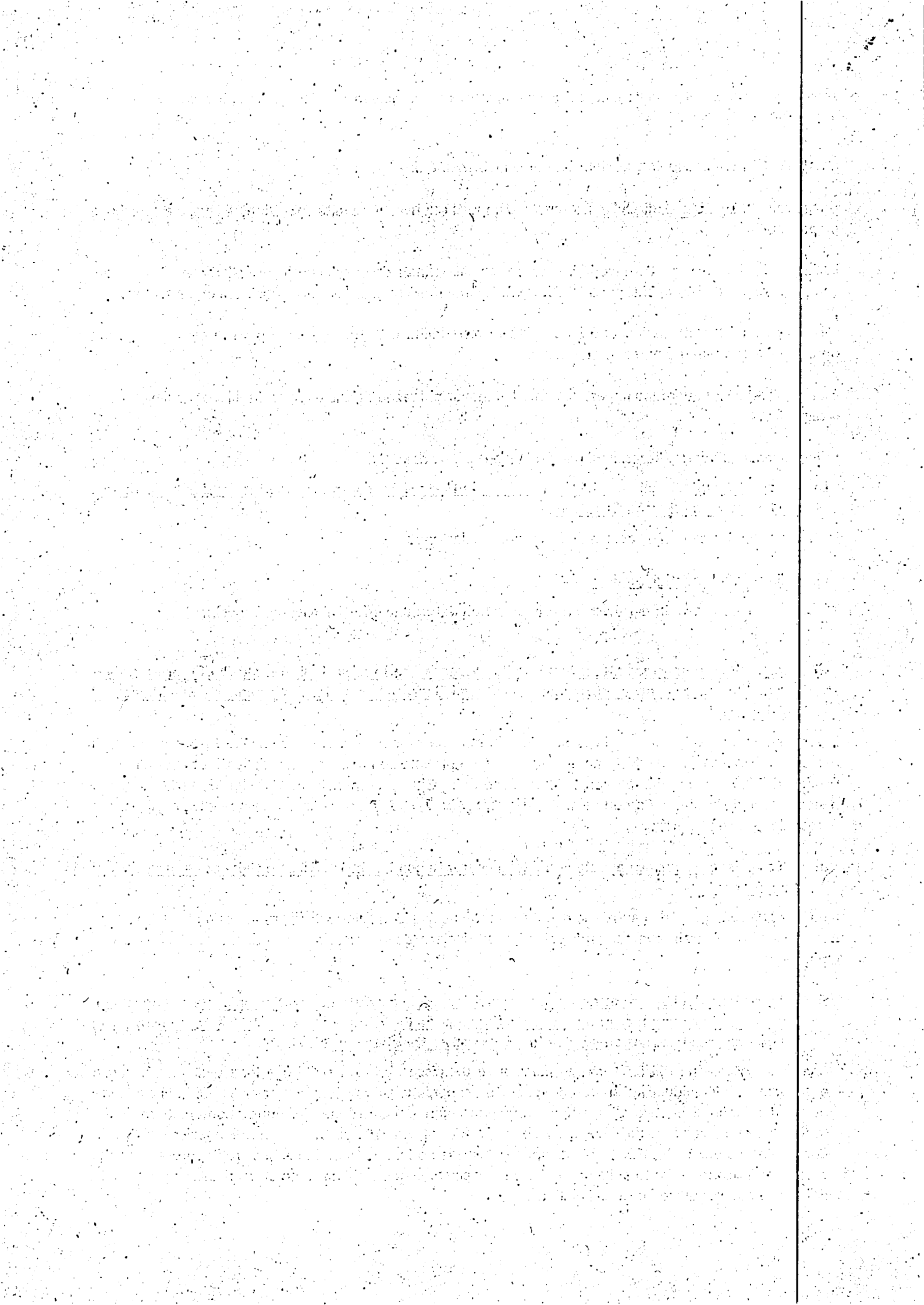
Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il nuovo Sistema di Valutazione (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 03/09/2012, modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 130 del 23/12/2013 e con deliberazione della Giunta Comunale n. 147 del 21/12/2017) che disciplina la valutazione e la premialità del personale in base al merito.

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

Il C.C.I. 2019-2021 prevede l'adozione di criteri selettivi per la definizione della graduatoria di merito per le progressioni orizzontali, che tengono conto in particolare della performance individuale del personale dipendente.

**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**

Con la sottoscrizione del C.C.I. che in particolare definisce i criteri per l'erogazione della performance organizzative e individuale, ci si attende da parte del personale il raggiungimento degli obiettivi che sono fissati nel Piano Esecutivo di Gestione approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 07/01/2019 nonché Piano degli Obiettivi e della Performance 2019 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 28.1.2019. Con l'adozione del contratto integrativo e in particolare l'approvazione dei criteri per il riconoscimento delle indennità per specifiche responsabilità, sono attesi risultati rispetto alle difficoltà organizzative e funzionali dell'ente.



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

=====.

Sandrigo, 24/07/2019



Il Responsabile Area Amministrativa  
(Bergamin dr.ssa Antonella)

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized letter 'B' with a vertical line through it.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized letter 'B' with a vertical line through it.

