

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	23/12/2019
Periodo temporale di vigenza	Il contratto concerne il periodo 1/01/2019-31/12/2021 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedono tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa.
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica</u> Presidente: Segretario generale dell'Ente f.f.</p> <p><u>Parte Sindacale</u> RSU Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP/CGIL; FP/CISL; CSA; UIL Federazione Poteri Locali Organizzazioni sindacali firmatarie: FP/CGIL; FP/CISL; UIL FPL; CSA.</p>
Soggetti destinatari	Personale dell'Ente
Materie trattate dal contratto integrativo	<p>Criteri di ripartizione delle risorse disponibili fra le diverse modalità di utilizzo; criteri per l'attribuzione degli incentivi correlati alla performance; criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche, criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità, criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva, criteri per la correlazione tra i compensi di cui all'art.18 comma 1 lettera h), e criteri per la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.</p> <p>Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art.70 bis CCNL 21/05/2018, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.</p> <p>Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro.</p> <p>Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53 comma2.</p> <p>Limite individuale annuo banca delle ore.</p> <p>Criteri individuazione fasce di flessibilità oraria.</p> <p>Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità connessi alle innovazioni</p>



		tecnologiche. Criteri generali determinazione retribuzione risultato P.O.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno	Certificazione come da verbale del Collegio dei revisori n.8/2019 del 22/10/2019 sulle risorse decentrate.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di Controllo interno alla Relazione illustrativa	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della performance 2019-2021, previsto dall'art.10 del d. lgs. 150/2009 è stato approvato con determinazione d'Urgenza n. 1 del 28/01/2019, ratificata con delibera di Giunta n. 4 del 2/04/2019.
		E' stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2019/21 con determinazione d'Urgenza n.4 del 31/01/2019, ratificata con delibera di Giunta n.7 del 2/04/2019, all'interno del quale è confluito in una apposita sezione il programma triennale della trasparenza.
E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del D.Lgs. 150/2009		
	La Relazione sulla Performance relativa all'anno 2019 sarà sottoposta alla validazione dell'OIV ai sensi dell'art.14, comma 6 del D.Lgs. 150/2009 nei termini di legge	

Modulo II – Illustrazione dell'articolato del contratto

In data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il CCNL per il triennio 2016-2018 il quale, all'art. 67 e segg. ha dettato una nuova disciplina, tra l'altro, delle relazioni sindacali, della costituzione e dell'utilizzo delle risorse decentrate.

La Camera con determinazione dirigenziale n. 191 dell' 11.09.2019 ha provveduto alla determinazione del fondo delle risorse decentrate secondo la nuova e diversa formulazione di cui all'art.67 del nuovo CCNL approvandolo in complessivi € 332.595,08 (di cui € 141.028,36 di risorse fisse ed € 191.566,72 di risorse variabili).

Sulla base del calcolo delle risorse decentrate al 31.12.2017, tutte le voci di parte stabile sono state unificate in un unico importo consolidato (UIC), decurtando le risorse destinate nel 2017 al finanziamento delle posizioni organizzative. Il fondo inoltre, ai sensi dell'articolo 67 comma 2 del nuovo CCNL, è stato incrementato dell'importo di natura "stabile" pari al c.d. differenziale delle progressioni economiche nonché degli incrementi di natura variabile.

Ciò premesso, in data 16 dicembre 2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Triennio 2019/2021.

La delegazione trattante nella discussione sul come impiegare — fra le diverse finalità per esse previste - le risorse effettivamente disponibili, ha dovuto tenere presente che parte di esse era già vincolata nell'utilizzo e

nel relativo importo e, come tale, non era sullo stesso piano delle restanti risorse, in quanto non contrattabili ed afferenti:

-ai differenziali di posizione economica destinati a personale che ha beneficiato negli anni di Progressioni orizzontali assegnate in base a contratti decentrati precedenti più le differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e le posizioni economiche successive di ogni categoria;

-alle quote di indennità di comparto poste a carico del fondo;

-agli oneri di riclassificazione ex III e IV qualifica.

Una volta quantificate e separate tali risorse - verificando naturalmente che il loro ammontare fosse ricompreso nel tetto delle risorse stabili del fondo - si è proceduto alla contrattazione vera e propria sulla quota restante di risorse, avendo cura di rispettare l'indirizzo contrattuale sulle destinazioni prevalenti 2019.

In particolare sono stati definiti i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo e a fronte di detti criteri, la seguente ripartizione percentuale, rispetto al totale di dette risorse, per i diversi utilizzi:

a.	premi correlati alla performance organizzativa	almeno	60,50 %
b.	premi correlati alla performance individuali	il	30,00 %
c.	indennità condizioni di lavoro	fino al	1,13 %
d.	compensi per specifiche responsabilità	fino al	2,46 %
e.	progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento	il	5,90 %

In attesa dell'adozione del nuovo sistema di valutazione e dell'impianto della premialità correlata che entrerà in vigore a partire dal 2020, nel 2019 vengono mantenuti i criteri definiti per l'anno 2018.

Per l'anno 2019, in particolare, la valutazione individuale del personale andrà realizzata in considerazione degli obiettivi individuali annuali già assegnati in corso d'anno. Tale valutazione, pertanto, farà riferimento a tali obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente ed area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente di un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/settore di appartenenza.

Gli importi della "performance", pertanto, vengono destinati ai dipendenti con prestazioni positive quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

Il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.

Sono stati pertanto definiti in questa tornata contrattuale:

- i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche procedendo alla loro attribuzione in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno calcolando la media dei punteggi ed i requisiti di ammissione alla graduatoria finale nonché i criteri in caso di parità di punteggio.

-i criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità

- i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva



- criteri generali per la correlazione tra i compensi di cui all'art.18 comma 1 lettera h), e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa individuando i compensi Istat ed i concorsi a premio
- criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, compatibili con l'ottimale funzionamenti organizzativo dell'ente, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e familiare
- criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro
- criteri generali per l'attribuzione indennità condizioni di lavoro di cui all'70 bis cCNL 21.05.2018 procedendo all'individuazione dei relativi fattori rilevanti di disagio
- criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle P.O.

Si è stabilito il limite individuale annuo della banca delle ore nella misura pari a n. 25 ore nonché la misura dell'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2, del CCNL 21/05/2018, previa individuazione della relativa casistica, nella misura massima del 30%.

Infine si è proceduto a disciplinare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.

Circa il rispetto dei principi di legge e di contratto con riferimento alle materie oggetto di contrattazione integrativa, si fa presente che il CCI di cui trattasi si è limitato a regolare esclusivamente materie oggetto di contrattazione decentrata.