



## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

<b>Data di sottoscrizione ( bozza ipotesi)</b>	17/05/2019	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Il contratto concerne il periodo 1/01/2018-31/12/2018 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.	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<u>Parte Pubblica</u> Presidente: Segretario generale dell'Ente f.f. <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.	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dell'Ente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	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.  Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.  Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	Intervento dell'Organo di controllo interno  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di Controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	Certificazione come da verbale del Collegio dei revisori n.11/2018 del 19/12/2018 sulle risorse decentrate.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la</b>	Il Piano della performance 2018-2020, previsto dall'art.10 del d. lgs. 150/2009 è stato approvato con determinazione d'Urgenza n. 1 del 30/01/2018, ratificata con delibera di Giunta n. 2 del 16/03/2018.



	<b>sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	E' stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2018/20 con determinazione d'Urgenza n.2 del 30/01/2018, ratificata con delibera di Giunta n.2 del 16/03/2018, 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 2018 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. 235 del 14.12.2018 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 € 286.787,28(di cui € 139.594,86 di risorse fisse e la parte di risorse variabili pari ad € 147.192,42).

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 17 maggio 2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2018 per la definizione delle materie che obbligatoriamente devono trovare immediata applicazione già dal 2018, rinviando a data successiva le restanti materie, con il duplice intento di realizzare un allineamento definitivo tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa nonché di cogliere l'opportunità che su alcuni istituti contrattuali dai contenuti significativamente diversi rispetto al passato.

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 e fermo restando che la definizione di alcune regole contrattuali necessarie a dare corretta operatività ad alcuni istituti contrattuali innovativi voluti — o fortemente rivisitati - dal CCNL 21 maggio 2018 ben può avvenire in modo progressivo e fungere, pertanto, da base per un'applicazione che decorra dall'anno 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 66 %
- b) premi correlati alla performance individuale il 30%
- c) indennità condizioni di lavoro fino all' 1 %
- d) compensi per specifiche responsabilità fino al 3%
- e) progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento 0%.

L'istituto delle progressioni economiche non viene applicato per l'anno 2018 in quanto l'art. 16, comma 7 del CCNL 21/05/2018 prevede che l'attivazione dell'istituto non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

In attesa di una ridefinizione complessiva del sistema di valutazione e dell'impianto della premialità correlata, nel 2018 vengono mantenuti i criteri definiti per l'anno 2017.

Per l'anno 2018, 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 "produttività", 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.

Per quanto concerne le indennità per particolari responsabilità e quelle da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro vengono mantenuti gli stessi criteri definiti nel 2017 in attesa del riordino complessivo delle materie negoziabili, da affrontare con il prossimo CCDI a valenza triennale.

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