

COMUNE DI ISOLA VICENTINA  
(Provincia di VICENZA)

Contratto collettivo decentrato integrativo anni 2019-2021

**Relazione illustrativa**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Preintesa : <u>21/05/2019</u> Contratto : <u>05/08/2019</u>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anni 2019-2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica : Presidente: Segretario/Direttore Generale : PELLE' DOTT.MICHELANGELO Responsabile Settore Amm.vo/ Contabile : DAL SANTO DOTT.ETTORE  Componenti :Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione : CGIL-CISL-UIL-CSA REG.e AUT.L.-DICCAP  Firmatarie della preintesa: CGIL-CISL-UIL Firmatarie del contratto: CGIL-CISL-UIL
<b>Soggetti destinatari</b>	<b>Personale non dirigente</b>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Art.1. Ambito di applicazione, durata ,decorrenza,disciplina transitoria Art.2. Interpretazione autentica Art.3 Obiettivi e strumenti Art.4 Personale in distacco Art.5 Sistema delle relazioni sindacali Art.6 Assemblee sindacali Art.7 Diritti e agibilità sindacali Art.8 Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione. Art.9 Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo Art.10 Produttività miglioramento ed incremento dei servizi Art.11 Differenziazione premio individuale Art.12 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa Art.13 Progressione economica orizzontale Art.14 Indennità condizioni di lavoro Art.15 Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies Art.16 Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies Art.17 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge Art.18 Correlazione tra gli incentivi di performance/retribuzione di risultato e particolari compensi Art.19 Straordinario Art.20 Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale Art.21 Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita Art.22 innovazioni tecnologiche- riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità Art.23 Welfare integrativo (art.72 e art.7 comma 4 lett.h) CCN Funzioni Locali 2016/2018) Art.24 Utilizzo permessi retribuiti Art.25 Contingenti minimi in caso di sciopero Art.26 Disposizioni finali

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? Sì, in data _____
		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	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? <i>Il regolamento e il piano delle performance è stato approvato con deliberazioni di G.C. n. 90/2018 e 128/2018.</i>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <i>Sì, delibera di G.C. n. 96/2018</i>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <i>Articolo abrogato dal Decreto Lgs. n.33/2013</i>
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <i>Sì, con delibera n.89/2019</i>		
Eventuali osservazioni :		

## Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

### A) illustrazione di quanto disposto dal contratto decentrato integrativo anni 2019-2021

Il contratto integrativo normativo per gli anni 2019-2021 si compone di 26 articoli che disciplinano:

#### **Art.1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, e destinatario delle disposizioni contenute nel CCNL Funzioni Locali 21/05/2018. Pertanto il presente CCDI è in applicazione del summenzionato CCNL e mantiene la sua efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo CCDI correlato al futuro CCNL 2019-2021.

#### **Art.2 Interpretazione autentica**

Vengono definite le modalità di risoluzione in caso di controversie nell'interpretazione delle norme del presente CCDI.

#### **Art.3 Obiettivi e strumenti**

In materia di relazioni sindacali si richiama l'applicazione delle vigenti disposizioni normative e contrattuali e in particolare il nuovo CCNL Funzioni Locali 21/05/2018.

#### **Art.4 Personale in distacco sindacale**

Ai fini della disciplina contenuta nell'art.39 del CCNL 22.01.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art.5 del CCNQ 7.08.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire la retribuzione eventualmente in godimento al momento del distacco, comprese le indennità e retribuzione di posizione, è considerato ai fini della progressione economica orizzontale.

#### **Art.5 Sistema delle relazioni sindacali**

Viene definito il sistema delle relazioni sindacali al fine di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

#### **Art.6 Assemblee sindacali**

Vengono definite le modalità e i tempi di svolgimento delle assemblee sindacali.

- Art.7 Diritti e agibilità sindacali**  
Vengono definiti i diritti e i doveri per l'usufruzione dei permessi sindacali da parte dei dipendenti.
- Art.8 Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività - Costituzione.**  
Vengono riproposte e confermate le regole previste dall'art.67 del CCNL 21.05.2018 per la costituzione e comunicazione del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
- Art.9 Strumenti, premialità, indennità - Utilizzo**  
Vengono definite le risorse rese disponibili e confluite nel Fondo delle Risorse Decentrate ai sensi dell'art.68 del CCNL 21.05.2018.
- Art.10 Produttività miglioramento ed incremento dei servizi**  
Vengono definiti i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.
- Art. 11 Differenziazione premio individuale**  
Le parti concordano, ai sensi dell'art.69 CCNL 2016/18, la distribuzione della quota ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente.
- Art.12 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa**  
Vengono definiti i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato.
- Art.13 Progressione economica orizzontale**  
Vengono definiti i criteri per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali.
- Art.14 Indennità condizioni di lavoro**  
Sulla base di quanto stabilito dall'art.70 bis del CCNL 2016/2018 sono definiti i criteri e i valori per la corresponsione della "Indennità condizioni di lavoro".
- Art.15 Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies**  
Sulla base di quanto stabilito dall'art.70 comma 2 quinquies del CCNL 2016/2018 sono definiti i criteri e i valori per la corresponsione della "Indennità per specifiche responsabilità".
- Art.16 Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies**  
Sulla base di quanto stabilito dall'art.70 comma 1 quinquies del CCNL 2016/2018 sono definiti i criteri e i valori per la corresponsione della "Indennità per specifiche responsabilità".
- Art.17 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge**  
Si specificano le fattispecie, previste dal CCNL del 21/05/2018 all'art.68, che prevedono incentivi e compensi per specifiche disposizioni di Legge.
- Art.18 Correlazione tra gli incentivi di performance/retribuzione di risultato e particolari compensi**  
Le parti definiscono la correlazione tra gli incentivi di performance/retribuzione di risultato e particolari compensi dettati da disposizioni di legge o contrattuali.
- Art. 19 Lavoro straordinario**  
Le parti confermano quanto stabilito dalla vigente normativa in merito allo svolgimento e retribuzione del lavoro straordinario.
- Art. 20 Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**  
Le parti definiscono quali contingenti di rapporti a tempo parziale, rispetto alla dotazione organica, è possibile superare nel caso di gravi e documentate situazioni familiari.
- Art. 21 Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita**  
Le parti concordano una flessibilità oraria in entrata e in uscita rispetto all'orario di lavoro.
- Art. 22 Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità**  
Le parti individuano azioni e prerogative che possono essere messe in atto per favorire la qualità del lavoro e della professionalità del personale.
- Art. 23 Welfare integrativo**  
Le Parti, in sede di contrattazione integrativa, in base al CCNL 2016/2018, individuano la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale o sanitaria in favore dei propri dipendenti nei limiti delle disponibilità già stanziare dall'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

#### **Art. 24 Utilizzo permessi retribuiti**

In relazione ai permessi retribuiti l'amministrazione si impegna a concedere l'utilizzo dei suddetti permessi di cui agli art.32 e 35 del CCNL 2016/2018 al personale richiedente.

#### **Art. 25 Contingenti minimi in caso di sciopero**

Per i contingenti minimi si stabilisce che i servizi demografici devono garantire la presenza di un dipendente per le attività dello stato civile

#### **Art. 26 Disposizione finale**

Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

### **B) quadro di sintesi delle modalità previsionale di utilizzo delle risorse da parte della contrattazione integrativa**

Il presente contratto integrativo ha validità normativa per il triennio 2019-2021 e resta in vigore fino alla stipula di un nuovo contratto integrativo.

### **C) effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

### **D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "Performance organizzativa" e "Performance individuale" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale), suddividendo la disponibilità per budget. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa, viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente 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 con le modalità stabilite dal Regolamento per la gestione, misurazione e valutazione della performance.

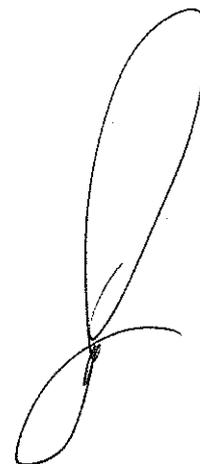
### **E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;**

Le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo possono destinare una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede, tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, anche presso altre amministrazioni pubbliche.

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

Con la sottoscrizione del presente Contratto Decentrato Integrativo si intende dotare l'Ente di uno strumento adeguato, alla luce del CCNL 2016/2018 sottoscritto in data 21/05/2018, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

L'obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è collegare il riconoscimento del compenso al sistema di programmazione dell'Ente, all'attività svolta dai dipendenti, al raggiungimento degli obiettivi e la conseguente rendicontazione; il tutto in funzione del raggiungimento di finalità utili e necessarie e che migliorino l'efficienza dei servizi offerti al cittadino



G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

**Relazione Tecnico-Finanziaria**

Il presente contratto è un “contratto integrativo normativo (c.d. articolato)” che definisce la cornice di regole generali concordate in sede integrativa; non contiene la programmazione delle risorse, che costituirà oggetto di successivo accordo annuale.

Avendo contenuto esclusivamente normativo, il presente contratto non ha effetti economici diretti sui costi del personale e pertanto la relazione Tecnico-Finanziaria non viene compilata.

Data 05.08.2019

Il Segretario Generale  
Pellè dott. Michelangelo

Il Resp.Sett.Amm.vo/Contabile  
Dal Santo dott. Ettore