

COMUNE DI ISOLA VICENTINA
(Provincia di VICENZA)

Contratto collettivo decentrato integrativo-economico anno 2021

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		Preintesa : 13/12/2021 Contratto : 30/12/2021
Periodo temporale di vigenza		Anno 2021
Composizione della delegazione trattante		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- Firmatarie del contratto: CGIL-CISL-
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		- Annualità economica 2021 e Indennità previste dal CCDI 2019-2021 e attribuite nell'anno 2021 -
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 <u>21/12/2021</u> 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.55 del 14/04/2021.</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. 80/2021 e n.105/2021</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>
Eventuali osservazioni :		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.98/2021</i>

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto



A) illustrazione di quanto disposto dal contratto decentrato integrativo economico anno 2021

Preso atto che in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL che all'art.68 e seguenti definisce le finalità di utilizzo delle risorse di cui all'art.67 dello stesso contratto e che in data 05 agosto 2019 è stato stipulato il CCDI normativo per gli anni 2019/2021 regolante gli aspetti normativi ed economici demandati alla contrattazione decentrata, le parti con il presente CCDI economico valido per l'anno 2021 sottoscritto in data /12/2021 si accordano specificatamente su alcuni punti del CCDI normativo 2019-2021 sotto evidenziati:

- a) Interpretazione autentica del CCDI normativo 2019-2021 sottoscritto in data 05/08/2019 in merito all'art.14 "Indennità di condizioni lavoro;
- b) Interpretazione autentica del CCDI normativo 2019-2021 sottoscritto in data 05/08/2019 in merito all'art.15 comma 2 "Indennità per specifiche responsabilità art.70 quinquies CCNL 2016-2018";
- c) Indennità previste dal CCDI 2019-2021 e attribuite nell'anno 2020;
- d) Indennità per specifiche responsabilità -art.70 quinquies ;

Le parti danno atto, inoltre, di quanto già definito con il CCDI 2019-2021 in merito al Fondo Risorse decentrate ovvero :

- Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Il fondo destinato alle risorse decentrate è stato costituito nei modi e nelle forme previsti dal CCNL del 21/05/2018-art.67 e verrà ripartito per quanto riguarda le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale sulla base delle schede di valutazione redatte dai Responsabili di Settore e di quanto stabilito dagli artt.9-10 e 11 del CCDI 2019-2021.

Progressione economica orizzontale

Le parti annualmente possono destinare una quota delle risorse decentrate al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali e l'assegnazione avverrà in base ai criteri definiti all'art.13 del CCDI 2019-2021.

- Indennità diverse

Indennità per specifiche responsabilità art.70 – bis

Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione;
- l'esposizione deve essere, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria.

A specificazione di quanto previsto al presente art. 10 si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.).

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

B) Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
- vengono individuate a titolo esemplificativo le seguenti figure purché caratterizzate da uno dei fattori di rischio sopra indicati:
- personale addetto alla manutenzione delle strade e degli edifici comunali.

C) Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue:

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

L'indennità è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

- | | |
|--|----------------------|
| a) personale esposto a rischio | €. 1,50/giorno lav. |
| b) personale esposto a disagio | €. 1,50/giorno lav. |
| c) personale con funzioni di agente contabile: | |
| media mensile di valori di cassa maneggiati | |
| - inferiore a €1.000,00: | €. 1,00/ giorno lav. |
| - oltre € 1.000,00: | €. 1,50/ giorno lav. |

Indennità per specifiche responsabilità art.70 – quinquies

Ai sensi dell'art.70 quinquies comma 2 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare specifica responsabilità come da CCNL 2016/18 che ne specifica i contenuti previo preventivo e formale conferimento dell'incarico.

A specificazione di quanto previsto nel presente articolo si stabilisce che l'indennità di cui alla lettera a), trattandosi di una indennità derivante da un'attività delegata dal Sindaco o da norme di legge, venga erogata mensilmente e proporzionalmente ai mesi e riproporzionata in base a lavoro ad orario ridotto (part time).

Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

In sede di prima applicazione per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- | | |
|--------------|--|
| a) € .300,00 | agli Ufficiali di Stato Civile, Elettorale e di Anagrafe, con delega completa; |
| b) € .300,00 | al Ufficio protocollo; |
| c) € .300,00 | al Messo notificatore con funzioni di Ufficiale Giudiziario. |

Indennità per specifiche responsabilità art.70 – quinquies

Ai sensi dell'art.70 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000.00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Responsabili di Struttura in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli Uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato e per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

L'importo dell'indennità è determinato di anno in anno in sede di Accordo Decentrato Integrativo sull'utilizzo delle risorse decentrate, sulla base di una preventiva ricognizione interna delle Posizioni Organizzative.

I criteri di assegnazione della quota economica sono definiti dall'art.16 del CCDI 2019-2021.

Per quanto non previsto in questo contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

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

Il presente contratto integrativo ha validità economica per l'anno 2021.

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). L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa, viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente, dell'area, 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 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.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale a decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto.

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.

I criteri sono i seguenti:

- incidenza della valutazione punti 65
- incidenza esperienza maturata punti 35

Si attribuisce maggior punteggio (65) al/la lavoratore/lavoratrice che ha conseguito la media performance più elevata negli ultimi tre anni e, poi, proporzionalmente si assegnano gli altri punteggi.

Punti 35 saranno attribuiti con riferimento al tempo medio di permanenza nella categoria in relazione alla numerosità dei passaggi avvenuti (giorni di permanenza nella categoria ÷ passaggi ricevuti=punteggio ricevuto). Al dipendente che ottiene il punteggio maggiore si assegnano 35 punti e proporzionalmente si attribuiscono agli altri punteggi.

Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO è rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi.

Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

L'accesso alla graduatoria avviene qualora il punteggio medio acquisito risulti superiore al 50% del massimo dei punteggi attribuibili. Nel caso in cui il punteggio medio risulti inferiore al 50% ma quello riferito all'ultimo anno precedente l'attivazione dell'istituto sia superiore al 50%, il dipendente viene ammesso alla graduatoria.

Il requisito di ammissione alla graduatoria di merito avviene come segue:

- a) QUARANTAOTTO MESI (per le Categorie A, B, C e D), di cui VENTQUATTRO maturati nel comune di Isola Vicentina al 31 dicembre dell'anno precedente, nella posizione economica precedentemente acquisita;

Sulla base delle risorse economiche individuate dall'amministrazione, sarà oggetto di contrattazione l'individuazione del numero delle progressioni da effettuare e la ripartizione nelle diverse Categorie giuridiche.

Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, ecc. ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza.

Ai fini delle progressioni, a parità di punteggio, troveranno applicazione la somma dei punteggi risultanti dai seguenti criteri:

- a) maggiore anzianità nella posizione di godimento;

b) maggiore anzianità in servizio nel comune di Isola Vicentina.

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

=====

Data 30/12/2021



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