



**COMUNE DI MARCON**  
*CITTA' METROPOLITANA DI VENEZIA*

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**parte economica anno 2020**

Relazione illustrativa all'accordo decentrato sottoscritto in data 26.11.2020 (art. 40, comma 3 sexies, D.lgs. 30.3.2001 n. 165 e circolare del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato n. 25 del 19.7.2012).

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40 del D.lgs. 30.3.2001 n. 165, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La **relazione illustrativa** è composta di due moduli:

- 1) illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Modulo I Scheda 1.1)
- 2) illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed alla erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili (Modulo II).

**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>	<b>Pre-intesa 29.10.2020</b> <b>CCDI definitivo 26.11.2020</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2020</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Segretario Comunale dott.ssa Daniela Giacomini Componenti: Responsabile settore economico finanziario dott. Marco Girotto Responsabile servizio risorse umane dott.ssa Eugenia Candosin Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali Firmatarie della pre-intesa: RSU (), FP CGIL; CISL-FP, UIL-FPL, CSA Firmatarie del contratto: RSU (), FP CGIL; CISL-FP, UIL-FPL, CSA
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<b>Parte economica CCDI 2020:</b> a) criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate nell'art. 67 del CCNL 21.5.2018 per le finalità previste dall'art. 68 del CCNL 21.5.2018 (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL 21.5.2018); b) disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate (art. 68 del CCNL 21.5.2018)

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>Si, verbale n. 20 del 13.11.2020</b>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? <b>Nessuno</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 138 del 28.8.2020;
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013?
		Sì, con deliberazione G.C. n° 17 del 30.01.2020 è stato approvato l'ultimo aggiornamento del piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per gli anni 2020-22
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?  Sì, per gli esercizi in cui il ciclo di gestione della performance risulta concluso la relazione al ciclo di gestione della performance è sempre stata validata dal Nucleo di Valutazione.	
<b>Eventuali osservazioni =====</b>		

## **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)**

Il Contratto collettivo decentrato integrativo, stipulato in data 07/03/2019, stabilisce i criteri per la destinazione delle risorse del fondo normativamente costituito per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività al personale non dirigente.

Nel citato contratto si prevede espressamente: *“la determinazione con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.”*

La materia è oggetto di contrattazione decentrata, in base alle disposizioni di seguito richiamate:

**a)** Art. 7, comma 4, del CCNL 21.5.2018: *“Sono oggetto di contrattazione integrativa: **a)** i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;*

**b)** Art. 8, comma 1, del CCNL 21.5.2018: *“Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale*

Il CCDI del 26.11.2020 pertanto regola la destinazione del fondo di cui agli artt. 67 e 68 del CCNL 21.5.2018, per l'anno 2020, relativamente al personale del Comune di Marcon ed è stato redatto in forma di articolato, specificando gli importi da destinare ai vari istituti, secondo le regole stabilite nel contratto normativo sottoscritto il 07/03/2019.

L'importo complessivo del fondo (vedasi la determinazione della Responsabile Servizio Risorse umane n. 289 del 17.07.2020 di costituzione provvisoria del fondo – parte stabile e parte variabile, la nota del 05.08.2020 con la quale è stata inviata alle OO.SS. una bozza di accordo di ripartizione del fondo stesso) è pari a € **205.159,68** =, di cui € **154.778,10** = di risorse stabili ed € **53.252,83**= di risorse variabili =, con decurtazione di € **2.871,24** per superamento del limite anno 2016.

Le risorse del fondo vengono utilizzate per le finalità previste dall'art. 68 del CCNL 21.5.2018, secondo quanto precisato nell'accordo sottoscritto.

Precisato che la quota di stanziamento storico delle Posizioni organizzative dell'ente, è di € **93.639,28** e che detto valore costituisce separato stanziamento in bilancio come prescritto dall'art. 15, comma 5 del CCNL 21/5/2018, con il CCDI definitivo sottoscritto il 12.12.2019, sono stati definiti per l'anno 2020 gli importi complessivi a livello di ente da destinare alle varie indennità e compensi di cui all'art. 68 del CCNL 21.5.2018, come determinate e specificate nel CCDI del 7.3.2019:

### **RISORSE DA DESTINARE A INDENNITA' E COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE**

Tralasciando le indennità per comparto ed i differenziali delle PEO, sono stati previsti i seguenti importi:

€ 30.831,89 per incentivi funzioni tecniche;

€ 6.750 per indennità recupero evasione IMU;

€ 12.500 per indennità di turno;

€ 750,00 per indennità maneggio valori;

€ 2.160,00 per compenso a personale vigilanza che svolge servizio esterno;

€ 750,00 per addetto URP (art. 16, lett. b) del CCDI 7.3.19);

€ 1.500,00 per indennità ufficiali stato civile (art. 16, lett. a), del CCDI 7.3.19);

€ 2.800,00 per indennità funzione del personale della polizia locale (art. 20 del CCDI del 7.3.2019);

€ 7.300,00 per indennità per specifiche responsabilità art 70- quinquies

€ 10.000 per progressioni economiche orizzontali ai sensi dell'articolo 7, comma 4 lett. c

€ 300,00 per compenso ai messi notificatori;

€ 43.733,21 produttività anno 2020

### **RISORSE DA DESTINARE ALLA PRODUTTIVITÀ ANNO 2020**

Il fondo incentivante la produttività è pari a complessivi € 43.733,21 è stato così suddiviso

€ 13.119,96 performance organizzativa (art. 12 CCDI 7.3.19) (30%)

€ 30.613,25 performance individuale (art. 13 CCDI 7.3.19) (70%)

La distribuzione avverrà secondo la disciplina contenuta negli articoli 11, 12 e 13 del CCDI del 7 marzo 2020 e sulla base del sistema di valutazione vigente, nonché secondo la disciplina prevista negli articoli 18 e 22 del medesimo contratto, di cui in data 16 luglio è stata approvata interpretazione autentica.

Le parti hanno espressamente specificato (art.11 del contratto decentrato parte economica) che ai fini della ripartizione del fondo tra performance organizzativa e performance individuale, sulla base del sistema di valutazione approvato, per performance organizzativa si deve intendere quelle legata al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo ed individuali e alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza di cui all'art. 5, lett. a) e b) del citato sistema di valutazione.

## B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri desunti dagli articoli dei CC.NN.LL. sotto indicati e da quanto stabilito dagli artt. 4 e seguenti del C.C.D.I. sottoscritto dalle parti in data 07/03/2019, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

<b>Schema distribuzione FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020</b>		
<b>FONTE</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>Valore</b>
<i>Art. 68 comma 1</i>	Indennità di comparto - Quota a carico del fondo	30.104,60
<i>Art. 68 comma 1</i>	Differenziali Progressioni economiche orizzontali	55.679,99
<i>Art. 68 comma 2 lett.. d)</i>	Indennità di turno	12.500,00
<i>Art. 70-bis c. 1 lett.. b)</i>	Indennità di rischio	-
<i>Art. 7 comma 4 lett. d)</i>	Indennità di disagio	
<i>Art. 70-bis c. 1 lett.. c)</i>	Indennità maneggio valori	750,00
<i>Art. 56-quinquies c. 1)</i>	Personale polizia che svolge servizio esterno	2.160,00
<i>Art. 70-bis c. 1 lett.. c)</i>	Indennità economo	-
<i>Art. 70-ter</i>	Compensi per indagini statistiche (ISTAT) - censimento permanente	-
<i>Art. 70-quinquies c. 2 lett.. b)</i>	Indennità URP e Archivisti informatici	750,00
<i>Art. 70-quinquies c. 2 lett.. a)</i>	Indennità Ufficiali di Stato civile e anagrafe (300x5)	1.500,00
<i>Art. 7, comma 4 lett. w)</i>	Indennità di funzione Polizia Locale	2.800,00
<i>Art. 70-quinquies c. 1</i>	Indennità per specifiche responsabilità	7.300,00
<i>Art. 68 comma 2 lett.. b)</i>	Fondo incentivante la produttività e il miglioramento dei servizi di cui 30% performance organizzativa e 70% individuale	43.733,21
<i>Art. 7 comma 4 lett. C</i>	Progressioni economiche orizzontali	10.000,00
<i>Art. 68 comma 2 lett. g)</i>	Indennità per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs 50/2016 e da altre disposizioni di legge	37.581,89
<i>Art. 68 comma 2 lett.. h)</i>	compenso ai messi notificatori	300,00
	<b>TOTALE DISTRIBUZIONE FONDO</b>	<b>205.159,69</b>

\* il riferimento è al C.C.N.L. 21 maggio 2018.

### **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**

I criteri di valutazione per la ripartizione delle risorse destinate all'incentivazione della performance individuale sono definiti nel CCDI sottoscritto in data 26.11.2020 in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità (vedasi voci art. 68 comma 2) lett. a) e comma 2) lett. b).

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

Il C.C.D.I sottoscritto in data 26.11.2020 prevede nuove progressioni economiche, da attivare secondo quanto previsto dall'articolo 21 del CCDI del 7.03.2019 e dal contratto nazionale.

L'importo destinato per l'attuazione del programma di progressioni economiche, senza intaccare l'importo della produttività è di € 10.000,00 nel 2020.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, l'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, sono legati a risultati attesi ed al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano esecutivo di gestione per l'anno 2020. Il sistema di valutazione si prefigge di dare una spinta verso una maggiore meritocrazia nella distribuzione del salario accessorio anche per il personale, mediante l'attribuzione del 70% del fondo incentivante alla performance individuale, coerentemente con il sistema di valutazione.

### **G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Marcon, li 27.11.2020

Il Responsabile del Settore I  
Affari Generali e Politiche Sociali  
Dott.ssa Eugenia Candosin