



COMUNE DI VALDOBBIADENE
Provincia di Treviso

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
alla preintesa al contratto collettivo decentrato integrativo 2019-2021
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

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

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:
Periodo temporale di vigenza		Anni 2019-2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario comunale Componenti: Responsabile dei Servizi finanziari e del personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL-FP, UIL-FPL Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa: CISL-FP, UIL-FPL Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto: CISL-FP, UIL-FPL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Comune di Valdobbiadene (TV)
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		- Disposizioni generali - Trattamento economico del personale: criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse e per la progressione economica orizzontale; fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a particolari prestazioni di lavoro - Disposizioni inerenti la qualità e la sicurezza del lavoro e tutela della salute - Disposizioni particolari: telelavoro, fruizione della pausa pranzo, ferie e riposi solidali
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 7 ottobre 2019, prot. 25670-
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	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 Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Il piano della performance è sostituito dal Piano esecutivo di gestione, approvato in data 6 agosto 2019 con deliberazione di Giunta comunale n. 130, ad oggetto "Piano esecutivo di gestione e piano delle performance 2019-2021" con il quale vengono assegnati a ciascun responsabile gli obiettivi annuali, con i relativi indicatori di risultato, in coerenza con il bilancio di previsione, con la relazione previsionale e programmatica e con il programma triennale dei lavori pubblici.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Il piano è stato adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 19 del 29 gennaio 2019 per il triennio 2019-2021
		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, come previsto ai commi 1 e 3 del citato art. 11
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Questo ente, con deliberazione di Giunta comunale n. 3 del 29 gennaio 2018, ha aderito al servizio associato per la costituzione di un organismo di valutazione intercomunale (Odv) proposto dal Centro Studi amministrativi della Marca Trevigiana.

1.2 - 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)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Coerentemente alle disposizioni contenute nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19 luglio 2012, si ripercorrono, di seguito, i contenuti dell'accordo attestandone la compatibilità legislativa e contrattuale:

Artt. 1 e 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria e verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8 Ccnl 2016-2018)

Gli articoli disciplinano l'ambito di applicazione, la durata e la decorrenza del contratto, precisando che si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato. Esso ha validità triennale, fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate, ed i suoi effetti decorrono dal primo mese successivo alla sua sottoscrizione definitiva.

Viene precisato che esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale e che quanto in esso disciplinato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti contratti collettivi integrativi (Ccdi) che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami. L'attuazione delle disposizioni in esso contenute sarà oggetto di verifica, mediante incontro fra le parti firmatarie, con cadenza almeno annuale

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati (art. 49 d.lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, Ccnl 2016-2018)

Viene disposto che, in caso di controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrino per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

Artt. 4- 5- 6- 7 e 8 – Relazioni sindacali (artt. 3-4-5-6-7-8-9-10 Ccnl 2016-2018)

Gli articoli rinviano al contratto collettivo nazionale per quanto attiene i principi di correttezza, buona fede e trasparenza che regolano i rapporti fra le parti, con l'obiettivo 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. Vengono declinati i diversi modelli relazionali e disciplinate le modalità di svolgimento delle assemblee sindacali (art. 56 Ccnl 14 settembre 2000) e i diritti e prerogative dei soggetti coinvolti.

Art. 9 – Quantificazione del fondo risorse decentrate (art. 67 Ccnl 2016-2018)

L'articolo prevede che la determinazione annuale del fondo risorse decentrate sia di esclusiva competenza dell'amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile.

Art. 10 – Utilizzo del fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 68 Ccnl 2016-2018)

L'articolo prevede che le risorse annualmente disponibili siano destinate ai seguenti utilizzi:

- a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa;

- b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale;
- c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del Ccnl;
- d. indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14 settembre 2000;
- e. compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del Ccnl;
- f. indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies del Ccnl;
- g. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del Ccnl;
- h. compensi ai messi notificatori alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. h), del Ccnl;
- i. progressioni economiche orizzontali.

Stabilisce inoltre che qualora nel fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 comma 3 del Ccnl 2016-2018 e dell'art. 9 del presente Ccdi siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime vengano destinate almeno per il 30% alla performance individuale.

Art. 11 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), Ccnl 2016-2018)

Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite secondo i seguenti criteri:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) attribuzione selettiva di una quota non superiore al 50 % delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
- f) attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 50% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.

Artt. 12 e 13 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a) e b) , Ccnl 2016-2018)

Gli articoli del contratto integrativo individuano i requisiti che i destinatari devono possedere per accedere alla ripartizione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, prevedendo che l'erogazione di tali compensi avvenga solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance secondo quanto previsto dal sistema di valutazione adottato dall'ente.

Art. 14 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) Ccnl 21 maggio 2018 (art. 7, comma 4, lett. j), u) e v) Ccnl 2016-2018)

L'articolo illustra la modalità di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa. Essa viene erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente che tiene conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. Viene prevista la decurtazione parziale della retribuzione di risultato in caso di compensi percepiti per specifiche disposizioni di legge oltre il tetto di 5.000 euro.

Artt. 15 e 16 – Progressione economica orizzontale

Gli articoli del contratto espongono i principi generali in materia di progressione economica orizzontale fondata sulla valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche. Vengono illustrati i requisiti che il personale a tempo indeterminato

deve possedere per poter accedere alla progressione. Il budget da assegnare alla progressione orizzontale è fissato annualmente dalla contrattazione decentrata.

Art. 17 – Principi generali in tema di indennità

L'articolo disciplina i principi generali che regolano il riconoscimento delle indennità. In particolare, viene stabilito che le indennità e i compensi accessori siano riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto per ciascuna tipologia. Sono sempre collegate alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non sono riconosciute per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

Art. 18 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis Ccnl 2016-2018)

Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro:

- a. esposte a rischi e pertanto potenzialmente pericolose per la salute;
- b. disagiate;
- c. implicanti il maneggio valori

Art. 19 – Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 56 quinquies Ccnl 2016-2018)

L'articolo prevede la corresponsione di un'indennità giornaliera pari a € 1,00 (pari al minimo previsto dal Ccnl) al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza.

Art. 20 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 70 quinquies, commi 1 e 2, Ccnl 2016-2018)

Vengono individuate le posizioni di lavoro alle quali viene riconosciuta un'indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità. Le posizioni di lavoro saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti responsabili di servizio in stretta correlazione con i criteri diretti alla concreta organizzazione del lavoro, all'ottimale organizzazione degli uffici e dei servizi, alla razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro.

Art. 21 – Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w), e art. 56 sexies Ccnl)

Ai sensi dell'art. 56 sexies del Ccnl 2016-2018, al personale della polizia locale inquadrato in categoria D, che svolge funzioni di coordinamento sulla base di un provvedimento d'incarico adeguatamente motivato, è riconosciuta l'indennità di funzione € 1.000,00. In caso di servizio convenzionato l'indennità viene aumentata di € 1.000,00, indipendentemente dal numero dei comuni convenzionati.

Art. 22 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), Ccnl)

L'articolo stabilisce che i dipendenti cui si applica il Ccdi possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge. I criteri di ripartizione ed erogazione verranno concordati tra le parti di volta in volta in funzione della tipologia e stima dell'entità delle risorse che si renderanno disponibili nonché del personale potenzialmente coinvolto nelle attività oggetto di incentivazione. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h), del Ccnl, si aggiungono alla retribuzione della performance, la quale viene ridotta di un importo pari al 30 per cento della somma eccedente i 5000

euro di incentivi per disposizioni di legge fino ad un importo massimo del 50 per cento della retribuzione della performance (ad esclusione del premio previsto dall'art. 69 del Ccnl 21 maggio 2018). La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato alla performance esclusivamente a beneficio degli altri dipendenti.

Art. 23 – Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72 Ccnl)

Non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del Ccnl, per finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.

Art. 24 – Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, Ccnl)

Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.

Art. 25 – Elevazione limiti in materia di turni (art. 7, comma 4, lett. l), e art. 23, commi 2 e 4, Ccnl)

Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti una programmazione plurimensile dei turni né l'esigenza di aumentare il limite dei turni notturni effettuabili nel mese.

Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 26 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) Ccnl)

La parte pubblica si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi.

La parte sindacale si impegna a individuare, e conseguentemente comunicare al datore di lavoro, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvederne alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.

Art. 27 – Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, Ccnl)

Le parti concordano di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale di un ulteriore 10 per cento, portandolo quindi al 35 per cento per ogni categoria, ferma rimanendo la facoltà dell'amministrazione di concedere ogni singola trasformazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative.

Le gravi e documentate situazioni familiari per le quali è possibile elevare il contingente sono le seguenti:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del d.lgs. n. 81/2015;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 28 – Limite individuale annuo banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) Ccnl e art. 38 bis Ccnl del 14 settembre 2000)

Per la complessiva disciplina dell'istituto si rinvia all'art. 38 bis del Ccnl del 14 settembre 2000. Ai sensi di quanto previsto dal comma 3 del citato articolo, l'eventuale richiesta del monte ore accantonato in retribuzione va effettuata entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione.

Le parti rinviando ad un futuro accordo l'istituzione della "banca ore della solidarietà".

Artt. 29 – Criteri per la flessibilità d’orario (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 27 Ccnl)

Il contratto decentrato integrativo, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, riconosce al di fuori delle fasce di compresenza, una flessibilità oraria sia rispetto all’orario di ingresso che all’orario di uscita in anticipo o in posticipo rispetto all’orario base. La flessibilità viene stabilita in mezz’ora in anticipo e un’ora in posticipo, sia il mattino che il pomeriggio. Compatibilmente con le esigenze di servizio il segretario comunale o il responsabile di servizio può consentire un’ulteriore flessibilità in posticipo rispetto all’orario di ingresso fermo restando il rispetto del debito orario giornaliero, non superiore ad altri 30 minuti esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:

- a) dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. 151/2001;
- b) dipendenti che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
- c) dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all’art. 44 Ccnl;
- d) dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell’infanzia e scuole primaria;
- e) dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti.

Sono esclusi dall’utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall’ente, nonché quelli che devono garantire l’orario di apertura al pubblico degli uffici, limitatamente all’orario di apertura stesso.

Art. 30 – Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q), e art. 25, comma 2 Ccnl)

L’articolo rimanda l’utilizzo dell’istituto a quanto disciplinato dall’art. 25 del CCNL, anche in funzione deflattiva circa l’utilizzo del lavoro straordinario. Le parti convengono che allo stato attuale non appare necessario elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell’orario.

Art. 31 – Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 22, comma 2 Ccnl)

Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti un’elevazione dell’arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all’art. 4, comma 4, del d.lgs. 66/2003.

Art. 32 – Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) Ccnl e art. 38 Ccnl del 14 settembre 2000)

Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l’elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall’art. 14, comma 4, del Ccnl del 1° aprile 1999 in 180 ore annue.

Art. 33 – Riflessi delle innovazioni tecnologiche (art. 7, comma 4, lett. t) Ccnl)

Data la rilevante frequenza con cui intervengono innovazioni tecnologiche inerenti l’organizzazione dei servizi, che a loro volta comportano riflessi sia sulla qualità attesa della prestazione lavorativa che sulla professionalità richiesta, le parti ritengono opportuno stabilire che la materia sia specifico oggetto di confronto in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 34 – Turni di lavoro notturni (art. 7, comma 4, lett. z) e art. 23, comma 8, Ccnl)

Le parti concordano che allo stato attuale non sussistono condizioni ulteriori rispetto a quelle previste dall’art. 27, comma 4, del Ccnl e dall’art. 53, comma 2, del d.lgs. 151/2001 in seguito alle quali il personale possa, a richiesta, essere escluso dall’effettuazione di turno notturni.

Art. 35 – Telelavoro (art. 1, comma 10, Ccnl del 14 settembre 2000)

Per la definizione e disciplina delle fattispecie di telelavoro si rinvia ad un successivo accordo, dopo sondaggio tra i dipendenti circa l’interesse per questa forma di flessibilità.

Art. 36 – Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all’inizio o al termine del servizio (art. 13 Ccnl del 9 maggio 2006)

Ai sensi dell’articolo 13 del Ccnl del 9 maggio 2006, le figure professionali che possono fruire della pausa per la fruizione del pasto all’inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, sono individuate nel personale che deve assicurare la continuità operativa, previo accordo con le parti sindacali.

Art. 37 – Ferie e riposi solidali

L’articolo rimanda alla disciplina disposta dall’art. 30 del Ccnl 21 maggio 2018 in ordine alle ferie e riposi solidali.

Art. 38 – Norme transitorie e di interpretazione

L’articolo contiene delle ulteriori precisazioni in materia di corresponsione delle indennità per specifiche responsabilità ed in materia di costituzione e distribuzione del fondo risorse decentrate anno 2019.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato (tale materia è regolata da uno specifico accordo)

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Quanto disciplinato nel presente accordo sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti contratti collettivi integrativi (Ccdi) che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Coerentemente con quanto disposto dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, questo ente ha recepito principi in materia di meritocrazia e premialità nel Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi adottato in data 28 dicembre 2010. Anche il Ccdi 2019-2021 contiene disposizioni volte ad incentivare e premiare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso:

- la previsione di compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi;
- le progressioni economiche;
- la previsione della retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa

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

L’istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso il Comune, nel rispetto di quanto previsto dall’art. 23 del D.Lgs 150/2009.

f) Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

L’accordo che qui è stato illustrato appartiene alla tipologia dei contratti integrativi normativi che, come precisato nell’allegato alla circolare del Ministero dell’Economia e delle Finanze n. 25 del 19

luglio 2012, definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e persegue lo scopo di dare attuazione alle disposizioni contenute del Ccnl 21 maggio 2018 del comparto Funzioni locali.

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Il presente contratto integrativo ha carattere normativo per il triennio 2019-2021 e definisce, oltre a disposizioni di carattere non economico, i principi generali ed i criteri per l'attribuzione e la ripartizione delle risorse per le indennità e le premialità previste dalle leggi e dal vigente CCNL 2016-2018.

Ai sensi di quanto disposto dalla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19 luglio 2012, si assevera che la presente ipotesi di Ccdi non prevede l'annuale programmazione economica delle risorse, che sarà oggetto di un contratto separato.