



COMUNE DI CITTADELLA

Cittadella Città d'Arte

PROVINCIA DI PADOVA

Relazione illustrativa della pre-intesa del Contratto collettivo decentrato integrativo per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane valido per la parte normativa per gli anni 2021-2022-2023.

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'articolo 40, comma 3-sexties, Decreto legislativo 30 marzo 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 distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Modulo I);
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 all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili (Modulo II).

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO I

SCHEDA 1.1: ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE

Data sottoscrizione	Preintesa: 14 giugno 2021 Contratto:
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021-2022-2023
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Caliulo dott.ssa Angioletta Componenti: <i>Sartore dott. Carlo</i> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CISAL Firmatarie della preintesa: CISL-FP, FP-CGIL, UIL-FPL Firmatarie del contratto:
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Disposizioni generali; b) Organizzazione e gestione del rapporto di lavoro; c) Progressioni orizzontali; d) Fattispecie, criteri e procedure per individuare e corrispondere le indennità e i compensi relativi a particolari prestazioni di lavoro;

		e) Disposizioni particolari per l'area di vigilanza; f) Risorse e premialità del personale.
Rispetto dell'iter Adempimenti procedurali 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.	Le vigenti normative non prevedono una certificazione dell'Organo di controllo interno. Sarà acquisito il parere del Collegio dei Revisori ex art. 40bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Si rinvia al punto precedente.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il piano delle performance previsto dall'articolo 10 del Decreto legislativo 150/2009? Sì per quanto di competenza.
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'articolo 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'articolo 11 del Decreto legislativo 150/2009? Sì per quanto di competenza.
		La relazione della Performance è stata validata dall'O.I.V. ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009? Ai sensi dell'art. 10, comma 1°, lettera b) del D.Lgs. 150/2009, la relazione delle Performance per l'anno 2021 sarà adottata e di conseguenza validata dall'O.I.V. entro il 30 giugno 2022.
Eventuali osservazioni =====		

MODULO II

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO (ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITA' CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE – MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE – RISULTATI ATTESI – ALTRE INFORMAZIONI UTILI)

Il Contratto collettivo decentrato integrativo – parte normativa – anni 2021-2022-2023, stipulato in data 14 giugno 2021, norma puntualmente gli istituti rivisti o istituiti con il C.C.N.L. 21 maggio 2021 per la remunerazione di specifiche prestazioni rese dai dipendenti del Comune di Cittadella o per la premialità degli stessi, indicando in tal modo su quali istituti l'Ente debba destinare le risorse necessarie del fondo dei dipendenti non dirigenti per gli anni interessati.

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

- Articolo 1: Viene identificato l'ambito di applicazione, la durata e la decorrenza del Contratto collettivo decentrato integrativo – parte normativa – anni 2021-2022-2023.
- Articolo 2: Vengono definite le modalità di interpretazione autentica in caso di controversia.
- Articolo 3: Vengono normate le relazioni sindacali tra delegazione trattante di parte pubblica e sindacale.
- Articolo 4: Le parti definiscono i servizi essenziali in caso di sciopero, nonché il numero di dipendenti che debbono essere precettati per tali servizi.
- Articolo 5: Le parti definiscono l'istituto della flessibilità oraria.
- Articolo 6: Le parti definiscono i momenti di benessere organizzativo, riconoscendo ai dipendenti il diritto di 15' minuti di pausa per ciascuna giornata lavorativa senza rientro e di due periodi di 15' di pausa per le giornate lavorative con rientro pomeridiano.
- Articolo 7: Si prende atto che nell'Ente non sussistono le condizioni per elevare il limite massimo di straordinario da retribuire ai dipendenti.
- Articolo 8: Le parti definiscono i principi generali delle progressioni economiche.
- Articolo 9: Vengono definiti i criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche ai dipendenti non dirigenti, prevedendo tra gli altri, un minimo di 3 (tre) anni di permanenza nella categoria o progressione economica inferiore.
- Articolo 10: Le parti definiscono i principi generali necessari per individuare le fattispecie, i criteri e le procedure per corrispondere le indennità e i compensi relativi a particolari prestazioni di lavoro.
- Articolo 11: Vengono definiti la decorrenza, la cumulabilità ed i limiti delle indennità relative a particolari prestazioni di lavoro.
- Articolo 12: Le parti convengono nella definizione dei presupposti per l'erogazione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro.
- Articolo 13: Le parti convengono nella definizione dei presupposti per l'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità.
- Articolo 14: Le parti convengono nella definizione dei presupposti per l'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità.
- Articolo 15: Le parti convengono nella definizione dei presupposti per l'erogazione dell'indennità di servizio esterno.

- Articolo 16: Le parti convengono nella definizione dei presupposti per l'erogazione dell'indennità di funzione.
- Articolo 17: Viene recepita la possibilità per i dipendenti di percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.
- Articolo 18: Vengono definiti i criteri per l'attivazione dei piani di welfare integrativo.
- Articolo 19: Vengono elevati il numero di turni di reperibilità che i dipendenti possono effettuare in un mese.
- Articolo 20: Le parti convengono i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.
- Articolo 21: Le parti convengono le somme da destinare ai messi notificatori.
- Articolo 22: Viene normata la fattispecie delle prestazioni di personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.
- Articolo 23: Le parti convengono di destinare una somma dei proventi del codice della strada per ogni dipendente dell'area vigilanza da versare al Fondo Perseo Sirio.
- Articolo 24: Viene ribadita la competenza dell'Amministrazione nella definizione del Fondo risorse decentrate, nonché le modalità di destinazione delle stesse.
- Articolo 25: Le parti convengono nel definire gli strumenti di premialità: compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi; progressioni economiche; indennità previste dai CC.NN.LL e dalla contrattazione decentrata.
- Articolo 26: Le parti convengono sulla possibilità di integrare le risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, comma 4 del C.C.N.L. 21 maggio 2018.
- Articolo 27: Viene definita la destinazione delle risorse derivanti da sponsorizzazioni.
- Articolo 28: Le parti rimandano alla contrattazione nazionale quanto non previsto dal presente Contratto collettivo decentrato integrativo.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri desunti dagli articoli dei CC.NN.LL. sotto indicati e quanto stabilito dalla preintesa del Contratto collettivo decentrato integrativo – parte normativa – anni 2021-2022-2023, le risorse per gli anni di validità del C.C.D.I. saranno destinate ai seguenti istituti:

Descrizione*
Art. 68, co. 1°, lett. a) – Progressioni economiche
Art. 68, co. 1°, lett. b) – Indennità di comparto
Art. 68, co. 1°, lett. c) – Indennità personale educativo degli asili nido
Art. 68, co. 1°, lett. d) – Indennità di direzione
Art. 68, co. 2°, lett. a) – Performance organizzativa
Art. 68, co. 2°, lett. b) – Performance individuale
Art. 68, co. 2°, lett. c) – Indennità rischio, disagio, maneggio valori
Art. 68, co. 2°, lett. d) – Indennità turno, reperibilità
Art. 68, co. 2°, lett. e) – Specifiche responsabilità
Art. 68, co. 2°, lett. f) – Indennità di funzione, servizio esterno
Art. 68, co. 2°, lett. g) – Compensi previsti da disposizioni di legge (Progettazione, Funzioni tecniche, ISTAT)
Art. 68, co. 2°, lett. h) – Compensi messi notificatori
Art. 68, co. 2°, lett. j) – Progressioni economiche attribuite nell'anno
TOTALE

* 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 nella presente ipotesi di accordo in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità.

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

Le previsioni sono coerenti con il principio di selettività delle progressioni economiche. In particolare:

- i criteri definiti non prevedono alcun automatismo;
- viene stabilito in anni 3 (tre) il periodo di permanenza nella posizione economica in godimento;
- nella determinazione della graduatoria di merito per l'attribuzione della progressione economica vengono considerate le schede di valutazione legate alla performance individuale dei tre anni precedenti alla data di selezione.

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 2021. Il sistema di valutazione si prefigge di dare una spinta verso una maggiore meritocrazia nella distribuzione del salario accessorio anche per il personale.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna.

Cittadella, 18 giugno 2021



**IL DIRIGENTE DEL 2° SETTORE
ECONOMICO – FINANZIARIO**

dott. Carlo Sartore