



COMUNE DI CITTADELLA

Cittadella Città d'Arte

PROVINCIA DI PADOVA

Relazione illustrativa all'ipotesi di atto unilaterale sostitutivo del mancato accordo sul contratto collettivo decentrato integrativo (C.C.D.I.) per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività valido per la parte economica anno 2021.

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: 9 novembre 2022 Contratto:
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Di Como dott.ssa Roberta Componenti: <i>Mosele dott. Nicola</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	Preintesa: 9 novembre 2022 Contratto:
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Destinazione delle risorse decentrate con ripartizione delle disponibilità; b) Liquidazione compensi normati con il C.C.D.I. normativo 2021-2023

		c) Conferma fondo posizioni organizzative d) Progressioni economiche: criteri e finanziamento; e) Incentivi derivanti da norme legislative; f) Definizione di specifici obiettivi di produttività; g) Definizione risorse della produttività da ripartire per merito e risultato; h) Conferma del sistema permanente di valutazione vigente.
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? Si 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? Si 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? Si 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 2022 sarà adottata e di conseguenza validata dall'O.I.V. entro il 30 giugno 2023.
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)

L'ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo, stipulato in data 9 novembre 2022, stabilisce la destinazione delle risorse del fondo normativamente costituito per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dell'anno 2022 al personale non dirigente. La stipula di un nuovo C.C.D.I. è il presupposto essenziale per poter utilizzare le medesime somme quantificate per l'anno 2022.

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Articolo 1: Viene identificato il quadro normativo e contrattuale nel quale si inserisce il C.C.D.I..

Articolo 2: Viene identificato l'ambito di applicazione e la durata del contratto.

Articolo 3: Viene disciplinata l'interpretazione autentica delle clausole controverse.

Articolo 4: Le parti convengono, a fronte dei mutamenti normativi introdotti dal C.C.N.L. 21 maggio 2018 per quanto concerne la disciplina delle indennità erogate al personale dipendente, di far riferimento al C.C.D.I. normativo 2021-2023.

Articolo 5: Per la disciplina delle Posizioni organizzative si rimanda al regolamento adottato dall'Ente con delibera di Giunta comunale 15 maggio 2019, n. 122. Viene confermato lo stanziamento da destinare al finanziamento delle Posizioni organizzative, al di fuori del fondo per le risorse decentrate, ai sensi di quanto disposto dall'art. 15, comma 5° del C.C.N.L. 21 maggio 2018.

Articolo 6: Si rimanda ai criteri definiti per le progressioni economiche nel C.C.D.I. normativo 2021-2023, precisandone l'applicazione di uno di essi, nonché le somme per il finanziamento delle stesse.

Articolo 7: Le parti prendono atto della quantificazione delle risorse disponibili effettuata dall'Amministrazione, nonché si da atto del recupero della somma di € 41.655,37.= per ripianamento delle somme indebitamente erogate negli anni precedenti, ai sensi dell'art. 40, comma 3-quinquies del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e dell'art. 4, comma 1°, D.L. 6 marzo 2014, n. 16, così come modificato dalla Legge di conversione 2 maggio 21, n. 68 e, successivamente, dall'art. 22, comma 7, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, come stabilito dalla determina 17 novembre 2021, n. 1112.. Viene anche schematizzata la destinazione delle risorse finanziarie, la quale costituisce apposito allegato al C.C.D.I..

Articolo 8: Le parti convengono che gli incentivi derivanti da norme di legge siano finalizzati al pagamento delle prestazioni collegate:

- alla progettazione e alla pianificazione urbanistica di cui all'articolo 92 del Decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163
- all'incentivo per le Funzioni tecniche di cui all'articolo 113, comma 2° del Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50;
- al censimento permanente della popolazione e delle abitazioni previsto dall'art. 1, commi 227-237 della Legge 27 dicembre 2017, n. 2015.

Si sottolinea che gli incentivi derivanti da norme di legge sopra menzionati non sono soggetti alle disposizioni dell'articolo 9, comma 2 bis del Decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito in Legge 30 luglio 2010, n. 122.

Articolo 9: Non sono previsti obiettivi di produttività specifica, ai sensi dell'art. 67, comma 3°, lett. i) del C.C.N.L. 21 maggio 2018.

Articolo 10: Viene confermato il sistema permanente di valutazione sottoscritto con il C.C.D.I. 12 novembre 2015.

Articolo 11: Viene definita la parte del fondo destinata al finanziamento:

- della produttività collettiva ed individuale;
- di progetti specifici finanziati dall'art. 67, comma 3°, lett. h) del C.C.N.L. 21 maggio 2018.

Si ribadisce che non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

La quantificazione provvisoria del complesso delle risorse disponibili è stata effettuata dall'Amministrazione nell'importo complessivo di € 465.825,65.=, da cui sono escluse le somme destinate al finanziamento delle Posizioni organizzative, così come previsto dall'art. 15, comma 3°, del C.C.N.L. 21 maggio 2018. Da tale importo, in applicazione di quanto stabilito dalla determina 19 novembre 2021, n. 1112, viene recuperata la somma di € 41.655,37.= per ripianamento delle somme indebitamente erogate negli anni precedenti, ai sensi dell'art. 40, comma 3-quinquies del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e dell'art. 4, comma 1°, D.L. 6 marzo 2014, n. 16, così come modificato dalla Legge di conversione 2 maggio 21, n. 68 e, successivamente, dall'art. 22, comma 7, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75. Pertanto il fondo erogabile ammonta ad € 424.170,28.=.

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 dagli artt. 4 e seguenti dell'ipotesi di C.C.D.I. 2022 sottoscritta in data 9 novembre 2022, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 68, co. 1°, lett. a) – Progressioni economiche	123.954,33.=
Art. 68, co. 1°, lett. b) – Indennità di comparto	38.786,14.=
Art. 68, co. 1°, lett. c) – Indennità personale educativo degli asili nido	0,00.=
Art. 68, co. 1°, lett. d) – Indennità di direzione	0,00.=
Art. 68, co. 2°, lett. a) – Performance organizzativa	80.613,20.=
Art. 68, co. 2°, lett. b) – Performance individuale	77.516,98.=
Art. 68, co. 2°, lett. c) – Indennità rischio, disagio, maneggio valori	6.090,00.=
Art. 68, co. 2°, lett. d) – Indennità turno, reperibilità	46.500,00.=
Art. 68, co. 2°, lett. e) – Specifiche responsabilità	7.800,00.=
Art. 68, co. 2°, lett. f) – Indennità di funzione, servizio esterno	4.712,00.=
Art. 68, co. 2°, lett. g) – Compensi previsti da disposizioni di legge (Progettazione, Funzioni tecniche, ISTAT)	65.853,00.=
Art. 68, co. 2°, lett. h) – Compensi messi notificatori	0,00.=
Art. 68, co. 2°, lett. j) – Progressioni economiche attribuite nell'anno	14.000,00.=
TOTALE	465.825,65.=
Recupero somme (determina n. 1112/2021)	- 41.655,37.=
TOTALE FONDO EROGABILE	424.170,28.=

* 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, 9 dicembre 2022

IL DIRIGENTE DEL 2° SETTORE
ad interm

dott. Nicola Mosele

*(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)*