



# Città di San Martino di Lupari

Provincia di Padova

## Relazione illustrativa

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019-2021 PARTE GIURIDICA E ACCORDO ECONOMICO RELATIVO AI CRITERI DI UTILIZZAZIONE DEL FONDO 2019/2021 (ai sensi dell'art. 40 comma 3 ter del D.Lgs. n. 165/2001)

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>	Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Triennio 2019-2021 Parte Giuridica e Accordo Economico relativo ai Criteri di Utilizzazione del Fondo 2019/2021.	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>2019/2021</b>	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Munaretto Michele – Vice Sindaco Componente: dott.ssa Bagliolid Stella – Segretario Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, UIL-FPL, CISL-FP. Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL RSU del Comune di San Martino di Lupari	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente non dirigente - Comparto Regioni ed E.E. L.L.	
<b>Materie trattate dal Contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Parte normativa del CCDI 2019-2021: Il Nuovo CCDI 2019-2021 attiene alle materie oggetto di contrattazione decentrata elencate all'art. 7 del CCNL 21.05.2018. Parte economica 2019: Sono state definite le modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate del Personale 2019/2021 sulla base dei criteri definiti dal CCDI 2019-2021	
<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>	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di Controllo Interno.
		L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della</b>	Con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 08.02.2016 è stato adottato il Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance da ultimo modificato con <i>deliberazione del Commissario Prefettizio n. 10 del 16.05.2019 (art. 69 del C.C.N.L. Funzioni Locali in data 21 maggio 2018)</i>

	retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lett. a) del D. Lgs 33/2013? <b>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, allegato al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019/2021, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 28.1.2019.</b>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì, per quanto di competenza.</b>
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d. lgs. n. 150/2009? <b>SI</b>
Eventuali osservazioni =====		

**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 collettivo decentrato integrativo 2019-2021

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI CAPO I – Disposizioni Generali		
Art. 1	Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	
Art. 2	Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 7, CCNL)	
Art. 3	Interpretazione autentica dei contratti decentrati (art. 49 D.Lgs n. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)	
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE CAPO I – Risorse e Premialità		
Art. 4	Quantificazione delle risorse (art. 67 CCNL)	
Art. 5	Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 68 CCNL)	
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse		
Art. 6	Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	
Art. 7	Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 68, comma 2, lett. a) CCNL)	
Art. 8	Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 68, comma 2, lett. b) CCNL)	
Art. 9	Perequazione	
CAPO III – Titolari di Posizione Organizzativa		
Art. 10	Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizioni organizzative e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL (art. 7, comma 4, lett. j), u) e v) CCNL)	
CAPO IV – Progressione economica orizzontale		
Art. 11	Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)	
CAPO V– Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità		
Art. 12	Principi generali	
Art. 13	Indennità condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d) e art. 70-bis CCNL)	
Art. 14	Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies CCNL)	
Art. 15	Compensi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), CCNL)	
Art. 16	Incentivazione a favore dei messi notificatori	
Art. 17	Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 56 quinquies C.C.N.L.)	
Art. 18	Indennità di turno (art. 23 CCNL)	
Art. 19	Indennità prestata per attività in giorno festivo (art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000 integrato dall'art. 14 CCNL 5.10.2001)	

TITOLO III – DISPOSIZIONI FINALI CAPO I – Specifici Istituti		
Art. 20	Le attività del "welfare integrativo" (art. 7, comma 4, lett. h) e art. 72 CCNL)	
Art. 21	Destinazione proventi ex art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992 (art. 56 quater CCNL)	
Art. 22	Salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL)	
Art. 23	Criteri di individuazione delle fasce di flessibilità in entrata e in uscita (art. 27 CCNL)	
All. A	Specifiche Responsabilità – Elenco fattispecie di responsabilità	

L'articolato attiene alle materie oggetto di contrattazione decentrata elencate all'art. 7 del CCNL 21.05.2018. Non è stata riportata la disciplina di istituti già regolati a livello di contratto nazionale; non è stata altresì riportata la disciplina di materie già regolamentate per legge.

La disciplina aggiornata a seguito del CCNL 21.05.2018 è quella relativa:

- all'art.8 – Disciplina della performance e del premio individuale;
- all'art. 9 – Perequazione
- all'art. 10 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizioni organizzative e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL (art. 7, comma 4, lett. j), u) e v) CCNL)
- all'art. 11 – Progressione Economica Orizzontale
- all'art. 13 - Indennità condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d) e art. 70-bis CCNL), che raggruppa le precedenti indennità di rischio/disagio/maneggio valori, per la quale è stata aggiornata la disciplina delle fattispecie previste cui attribuire l'indennità;
- all'art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità.

Contratto collettivo decentrato integrativo relativo ai criteri di utilizzazione del fondo per gli anni 2019/2021:

L'ipotesi di accordo Contratto Integrativo economico per l'anno 2019/2021 definisce la modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate del personale per gli anni 2019/2021 sulla base dei criteri definiti dal CCDI.

Per gli anni 2019/2021 le parti hanno concordato:

Descrizione*	Importo 2019	Importo 2020	Importo 2021
Indennità di turno	9.500,00	9.500,00	9.500,00
Indennità di condizione di lavoro	1.836,00	1.836,00	1.836,00
Indennità di responsabilità (ufficiali di Stato civile e Tributi)	965,00	965,00	965,00
Compensi per attività lavorativa prestata nel giorno di riposo settimanale	250,00	250,00	250,00
Indennità specifiche Responsabilità	2.000,00	2.000,00	2.000,00
Nuove Progressione economiche orizzontali	-----	9.500,00	5.500,00
Indennità per servizio esterno	3.000,00	3.000,00	1.000,00
Produttività legata alla performance	56.343,02	46.843,02	43.343,02
<b>Totale</b>	<b>73.894,02</b>	<b>73.894,02</b>	<b>64.394,02</b>

La quantificazione delle risorse decentrate pari ad € 143.624,02 per l'anno 2019, è stata effettuata con determinazione dell'Area "Economico Finanziaria" n. 98 del 10.12.2019 previa deliberazione di Giunta Comunale n. 133 del 3.10.2019.

B) Il dettaglio delle voci di utilizzo per il predetto anno, con i relativi importi destinati, è sottoriportato in dettaglio:

<b>Il fondo Risorse Decentrate 2019 è così costituito:</b>	
• <b>Risorse decentrate stabili</b>	<b>€ 139.464,76</b>
• <b>Risorse decentrate variabili</b>	<b>€ 11.982,57</b>
• <b>Riduzione per rispetto del limite complessivo del tratt. access. del 2016</b>	<b>-€ 7.823,31</b>
<b>TOTALE</b>	<b>€ 143.624,02</b>

Non sono regolate dal CCDI 2019/2021 le seguenti somme:

Descrizione	Importo 2019	Importo 2020	Importo 2021
Indennità di comparto	11.530,00	11.530,00	11.530,00
Progressioni orizzontali	58.200,00	58.200,00	67.700,00
<b>Totale</b>	<b>69.730,00</b>	<b>69.730,00</b>	<b>79.230,00</b>

Vengono regolate dal CCDI 2019/2021 le seguenti somme:

Descrizione*	Importo 2019	Importo 2020	Importo 2021
Indennità di turno	9.500,00	9.500,00	9.500,00
Indennità di condizione di lavoro	1.836,00	1.836,00	1.836,00
Indennità di responsabilità (ufficiali di Stato civile e Tributi)	965,00	965,00	965,00
Compensi per attività lavorativa prestata nel giorno di riposo settimanale	250,00	250,00	250,00
Indennità specifiche Responsabilità	2.000,00	2.000,00	2.000,00
Nuove Progressione economiche orizzontali	-----	9.500,00	5.500,00
Indennità per servizio esterno	3.000,00	3.000,00	1.000,00
Produttività legata alla performance	56.343,02	46.843,02	43.343,02
<b>Totale</b>	<b>73.894,02</b>	<b>73.894,02</b>	<b>64.394,02</b>

\* Dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 2016-2018

#### C) effetti abrogativi impliciti

Nessuno

#### D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, come risulta dal Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 16 del 08.02.2016 da ultimo modificato con deliberazione del Commissario Prefettizio n. 10 del 16.05.2019 (art. 69 del C.C.N.L. Funzioni Locali in data 21 maggio 2018)

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

Il principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali è coerente con le previsioni di contratto collettivo nazionale di lavoro in quanto le progressioni sono riconosciute ad una quota limitata di

dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio di ciascun anno, in rapporto al budget di spesa che verrà determinato annualmente e tenuto conto della valutazione della performance individuale media del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione nonché del possesso di competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi nel triennio precedente.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione

L'accordo è volto ad attribuire con stabilità quote di salario accessorio ai dipendenti che conseguono la valutazione più elevata sulla base degli obiettivi di performance individuale raggiunti, come previsto dal CCDI 2019-2021 e dal sistema permanente di valutazione.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili.

====

San Martino di Lupari, lì 17 Dicembre 2019

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica  
(Munaretto Michele)

