

COMUNE DI SAN MARTINO DI LUPARI

PROVINCIA DI PADOVA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2022

Relazione illustrativa

Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Ipotesi di accordo sottoscritta il 19/12/2022	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: dott. Giuseppe Taibi – Segretario Comunale Componente: dott. Enrico Vanzo – Istruttore Direttivo Servizio Personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, UIL-FPL, CISL-FP. Firmatarie del contratto: FP-CGIL, UIL-FPL, CISL-FP	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzazione fondo risorse decentrate anno 2022 Definizione budget e distribuzione fra categorie delle progressioni economiche orizzontali con decorrenza 01.01.2022 Modifica alla disciplina delle progressioni economiche orizzontali e della produttività	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È in corso di acquisizione la certificazione dell'Organo di revisione unico.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'Organo di revisione unico non ha effettuato rilievi.
	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 <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? Con deliberazione del Commissario Prefettizio nell'esercizio delle funzioni di Giunta Comunale n. 4 del 24.02.2022 è stato approvato il PEG 2022-2024, articolato in schede obiettivo, che costituisce il Piano delle Performance, ai sensi dell'art. 169 comma 3 bis del D.Lgs n. 267/2000 e s.m.i.
		È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione? Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2022-2024 (previsto dal D. Lgs 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 25.05.2016 n. 97) è stato approvato con deliberazione del Commissario Prefettizio nell'esercizio delle funzioni di Giunta Comunale n. 26 del 14.04.2022.

	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009? Il Piano della Performance e la Relazione della Performance sono stati pubblicati tempestivamente in Amministrazione Trasparente – sezione Performance per ciascuna annualità di vigenza dell'obbligo.</p> <p>La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009? L'ultima validazione da parte dell'Organismo di valutazione è riferita alla relazione della performance 2021.</p>
Eventuali osservazioni	

Modulo II - 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

Considerato che il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le Funzioni Locali relativo al triennio 2019-2021, è stato sottoscritto in corso d'anno (precisamente il 16/11/2022), si è deciso, in accordo con la delegazione trattante di parte sindacale, di sottoscrivere per l'anno 2022 un contratto decentrato "ponte", che prevede la mera distribuzione delle risorse in base a quanto previsto nell'accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate come sotto riportato, prorogando di fatto di un ulteriore anno la sua efficacia.

La costituzione del fondo, pari a complessivi € **164.479,95**, effettuata dal responsabile dell'Area Economico Finanziaria con determinazione n. 85 – RG 510 del 24.11.2022, rispetta le prescrizioni e i vincoli previsti dalla normativa in vigore ed in particolare quelli dell'art. 67 del succitato CCNL.

È stata modificata la disciplina concernente le progressioni orizzontali, come meglio precisato al punto E). Sono stati puntualizzati taluni aspetti circa l'utilizzo del fondo, specificando che le economie dei diversi istituti a carico del fondo sono sempre destinate a remunerare la performance dei dipendenti, suddivisa in performance organizzativa per una quota pari al 60% e in performance individuale per una quota pari al 40%.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse a disposizione per la contrattazione integrativa dell'anno 2022 saranno utilizzate nel seguente modo:

	Istituti contrattuali applicati	Importo
1)	PER INDENNITA' DI COMPARTO (quota a carico fondo)	12.000,00 €
2)	PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	54.000,00 €
	NUOVE PROGRESSIONI	7.600,00 €
3)	INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (RISCHIO € 2,5 al giorno)	1.100,00 €
	INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (MANEGGIO VALORI € 2,5 al giorno)	500,00 €
	INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (ATTIVITA' DISAGIATE € 2,5 al giorno)	75,00 €
4)	INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art.70-bis c.1)	2.000,00 €
5)	INDENNITA' PER ULTERIORI SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ufficiali di Stato Civile e Anagrafe - art. 70-bis c.2)	700,00 €
6)	SERVIZIO ESTERNO VIGILI (€ 1,00 al giorno)	1.000,00 €
7)	ATTIVITA' LAVORATIVA PRESTATATA NEL GIORNO DI RIPOSO SETTIMANALE	250,00 €
8)	INDENNITA' DI TURNO VIGILI	10.000,00 €
9)	PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE (le somme non destinate ad altri istituti del salario accessorio vanno a costituire il presente fondo per l'incentivazione della produttività)	52.915,22 €

TOTALE	142.140,22 €
---------------	--------------

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 16 del 8.2.2016, modificato con deliberazione del Commissario Prefettizio nell'esercizio delle funzioni di Giunta Comunale n. 10 del 16.05.2019 e con deliberazione di Giunta Comunale n.93 del 16.07.2020).

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

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche, nel rispetto della disciplina prevista dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018 e dell'art. 11 del CCDI 2019/2021.

Nel contratto è stata modificata la disciplina concernente le progressioni orizzontali, espungendo l'art.11, comma 4, del CCDI 2019/2021 per quanto riguarda l'aumento di ulteriori 24 mesi del requisito dell'anzianità di servizio nella posizione in godimento ai fini della partecipazione alla procedura per l'attribuzione della progressione economica orizzontale, essendo tale norma contraria all'interpretazione sul punto data dall'Aran (parere CFL121).

È stato soppresso il riferimento del terzo punto dello stesso art.11, comma 4, alla presenza di 3 valutazioni annuali, stabilendo che in presenza di un numero inferiore di valutazioni il dipendente avrà un punteggio proporzionalmente inferiore.

I criteri per l'effettuazione delle progressioni sono sostituiti dai seguenti: "a) 60 % del punteggio totale in base alla media delle valutazioni ottenute nel triennio precedente all'anno di attivazione dell'istituto; b) 40 % in base all'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento, calcolata secondo come segue. Un punto per ogni anno di esperienza dall'ultima progressione effettuata nella categoria di appartenenza ponderata con la media delle valutazioni di cui al punto precedente, attribuendo il punteggio di 1 se la valutazione è pari a 100 e un punteggio proporzionalmente inferiore se il punteggio è inferiore a 100".

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

Essendo ormai a conclusione dell'anno ed essendo previsto lo stanziamento di somme destinate a remunerare la produttività dei dipendenti, ci si attende che gli obiettivi da perseguire nell'esercizio 2022, previsti nel PEG 2022/2024, siano stati ormai in larga misura raggiunti.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili: =====

San Martino di Lupari, 20 dicembre 2022

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica
(dott. Giuseppe Taibi)