

COMUNE DI NOVENTA PADOVANA
Provincia di *PADOVA*

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria sull'ipotesi di
contratto decentrato integrativo normativo siglata il 28/11/2023**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

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		28/11/2023
Periodo temporale di vigenza		Il CCDI ai sensi dell'art. 8 comma 8 del CCNL 16/11/2022 ha durata triennale e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto.
Composizione della delegazione datoriale		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Comunale – pro tempore Dott.ssa Stefania Malparte Componente: Responsabile del Settore Economico Finanziario, Tributi e Personale Dott.ssa Eva Ceccarello Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL FP, UIL FPL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP-CGIL, CISL FP, UIL FPL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Vedasi modulo 2
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.	Sarà acquisito il parere del revisore Unico ex art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001.
		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.
		Con atto di G.C. n. 58 del 23/05/2023 è stato adottato il Piano della Performance triennale 2023/2025, della Performance organizzativa per la trasparenza, la misurazione e la valutazione degli obiettivi assegnati ai responsabili dei settori e di questi verso i dipendenti previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009. È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Con atto di G.C. n. 37 del 29/03/2023 è stato adottato il Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza.

		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle informazioni. 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).
Eventuali osservazioni		

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

I CCDI è costituito da n. 32 articoli, di seguito specificatamente illustrati per 8 titoli e relativi allegati:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI riguarda:

- l'oggetto del contratto ovvero la disciplina normativa degli istituti contrattuali demandati alla negoziazione decentrata. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.
- l'ambito di applicazione, la durata e la decorrenza del CCDI. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.
- le procedure di verifica e prevede che il Presidente della Delegazione di Parte Datoriale, con cadenza annuale, convoca le parti per verificare lo stato di attuazione del contratto. Analoga verifica va operata con riguardo ai CCDI economici stipulati. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.
- l'interpretazione autentica dei contratti decentrati. Qualora dovessero insorgere controversie sull'interpretazione delle clausole del contratto, le parti si incontrano per definire consensualmente gli aspetti controversi. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.
- il personale in distacco sindacale. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.
- il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni stesse. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

TITOLO II – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE riguarda:

- la sicurezza nei luoghi di lavoro in applicazione al D.Lgs 81/2008 ss.mm.ii. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.
- la costituzione del Fondo Risorse Decentrate utile ai fini della contrattazione integrativa. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.
- l'utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa. Si evidenzia, in particolare, la previsione secondo cui una quota di almeno il 30% della parte variabile del fondo, al netto delle risorse ex art. 67 comma 3, lettere c) f) g) del CCNL 21/05/2018 è destinata a finanziare la performance individuale. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.
- la disciplina per l'attribuzione dei premi correlati al performance organizzativa ed individuale. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.
- l'istituto della definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree, la tempistica, nonché le modalità di attribuzione. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

TITOLO III – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA' riguarda:

- l'indennità per specifiche responsabilità: criteri di attribuzione, misura massima e modalità operative. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.
- l'individuazione delle attività correlate alle condizioni di lavoro e la definizione dei criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di condizioni lavoro: criteri di attribuzione, misura massima e modalità operative. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.
- l'indennità di turno: criteri di attribuzione, misura massima e modalità operative. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO E CONCILIAZIONE TRA VITA E LAVORO riguarda:

- le prestazioni di lavoro straordinario: limite massimo e monitoraggio. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.
- i criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita nonché l'individuazione di particolari situazioni che possono essere favorite con forme di flessibilità ulteriori. I presenti articoli sono compatibili con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.
- riduzione d'orario. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.
- l'aumento di un ulteriore 10% del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in presenza di gravi e documentate situazioni familiari. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.
- la possibilità di prevedere prestazioni lavorative mediante lavoro a distanza, agile e da remoto. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

TITOLO V – COMPENSI PREVISTI PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE riguarda:

- i compensi previsti da particolari disposizioni di legge. Elenca le principali casistiche a titolo esemplificativo e non esaustivo. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.
- la possibile adozione annuale di piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

TITOLO VI – SEZIONI PER GLI INCARICATI DI E.Q. riguarda:

- i compensi aggiuntivi ai titolari incaricati di E.Q. regolati secondo criteri e modalità stabilite in sede regolamentare. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.
- i criteri generali per la retribuzione di risultato dei titolari incaricati di E.Q. in modalità direttamente proporzionale alla valutazione assegnata. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.
- il finanziamento a carico del bilancio delle risorse destinate alle retribuzioni di posizione e risultato degli incaricati di E.Q.. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

TITOLO VII – SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE riguarda:

- i criteri e le modalità relative all'indennità di servizio esterno. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.
- i criteri e le modalità relative all'indennità di funzione. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

- i criteri e le modalità di utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

TITOLO VIII – DISPOSIZIONI FINALI riguarda:

- l'individuazione delle figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.
- la possibilità di promuovere l'attivazione di piani di welfare integrativo. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.
- le linee di indirizzo aventi riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche attraverso formazione permanente ed adeguate risorse. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.
- la disposizione finale del CCDI e l'indicazione che gli allegati A, B, C, D fanno parte integrante dell'accordo. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

ALLEGATI: A, B, C, D.

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.

La sottosezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

c) Effettivi abrogativi impliciti del contratto.

Il contratto, una volta entrato in vigore, sostituisce ad ogni effetto il precedente CCDI normativo stipulato presso i singoli enti.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza del contratto con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Il CCDI è coerente con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità fissate dal D.Lgs. n. 150/2009, dal CCNL di comparto e dalla giurisprudenza contabile. Le relative previsioni normative hanno trovato regolare attuazione, oltre che nel contratto stesso, anche nel Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale.

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

L'istituto della progressione economica all'interno delle aree si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente all'1/1 dell'anno di selezione ed in caso di cessazione nell'anno della selezione per dimissioni o quiescenza del dipendente che ha beneficiato della progressione, si procede, esclusivamente per l'anno della selezione, allo scorrimento del successivo in graduatoria. L'attribuzione avviene nelle tempistiche ed in modo selettivo secondo il maggior valore dato dal calcolo della media ponderata che tiene in considerazione la media delle valutazioni dell'ultimo triennio e l'esperienza professionale maturata.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto

Con la sottoscrizione del CCDI si intendono ottenere i seguenti, principali risultati:

- recepire, a livello decentrato, le previsioni contenute nel nuovo CCNL per il personale del comparto Funzioni Locali, stipulato il 16 novembre 2022;
- sostituire il vigente CCDI normativo con uno strumento aggiornato e più rispondente alle mutate esigenze funzionali dei comuni associati;

- assicurare una mirata programmazione degli interventi ed un razionale utilizzo dei fondi disponibili, specie nell'ottica di favorire l'affermazione di un modello organizzativo. Teso a conseguire, nell'interesse dei cittadini-utenti, una gestione delle risorse umane economica, efficiente, efficace e trasparente.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Si evidenzia che sono stati utilizzati gli schemi di relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi di cui alla circolare n. 25 del 19 luglio 2012 emanata dal Ministero dell'Economia e delle finanze d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica e successivi aggiornamenti.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche consolidate

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sottosezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sottosezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sottosezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

Sezione II - Risorse variabili

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale. Si evidenzia comunque che:

- in sede di atto di indirizzo annuale, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, gli enti verificano, ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera b), del CCNL 16/11/2022, la possibilità di integrare le risorse decentrate variabili sino ad un massimo dell'1,2% del monte salari riferito all'anno 1977. Ai sensi del comma 4 del medesimo art. 79 gli enti possono stanziare tali risorse aggiuntive nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale.
- Parimenti, sempre in sede di atto di indirizzo annuale, l'ente verifica, ai sensi dell'art. 79, comma 3 del CCNL 16/11/2022, la possibilità di incrementare, ove nel bilancio del comune sussista la relativa capacità di spesa, le risorse di cui all'art. 79, comma 2, lett. c) e quelle di cui art. 17, comma 6, del CCNL 16/11/2022, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari riferito all'anno 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'art. 23, comma 2, D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del Fondo risorse decentrate e dello stanziamento destinato alla retribuzione di posizione e di risultato.

Ai sensi del comma 4 del medesimo art. 79, gli enti possono stanziare tali risorse aggiuntive nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale.

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

Modulo II -Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

Sezione IV - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

- Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Il CCDI disciplina i criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. In particolare è previsto che:

- l'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCDI economico annuale, distinguendo tra performance organizzativa e performance individuale;
- la quota da destinare alla performance individuale in sede di CCDI economico annuale è di almeno il 30% delle risorse complessivamente destinate alla performance.
- al dipendente più meritevole in una delle aree di inquadramento a rotazione su base annua, che consegua la valutazione più elevata, spetta una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lettera B) del CCNL 16/11/2022 pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi riconosciuti ai dipendenti valutati positivamente.

L'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità può essere riconosciuta al personale delle aree degli Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ a seguito di atto di individuazione e viene attribuita con apposito provvedimento dai responsabili di settore. La specifica indennità viene prevista per il personale delle aree operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, di importo non superiore a € 3000,00 lordi annui, erogabili mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ.

- Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Il CCDI disciplina i criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree. L'attribuzione dei differenziali stipendiali, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente. In sede di accordo annuale sarà definito il numero di differenziali stipendiali da attribuire a ciascuna area. I differenziali stipendiali sono attribuiti, in modo selettivo, al personale in servizio appartenente all'area di riferimento, al 1° gennaio dell'anno di selezione. Per accedere alla procedura selettiva il dipendente non deve aver beneficiato, ai sensi dell'art. 14, comma 2, lett. a) del CCNL 16/11/2022, di alcuna progressione economica negli ultimi 3 anni. L'attribuzione dei differenziali stipendiali avviene, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, mediante apposite graduatorie dei partecipanti alla procedura selettiva definita sulla base dei seguenti criteri: 1) media ultime tre valutazioni individuali (60%), 2) esperienza professionale (40%) . Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui sopra.

Modulo III -Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 – Costituzione del fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO I – SEZIONI I, II E III)

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO II – SEZIONI I, II E III)

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

Modulo IV - Compatibilità economico- finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I -Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art.79 del CCNL 16.11.2022.

L'amministrazione comunica ai soggetti sindacali, di cui all'art.7 comma 2 lett. a) e b) CCNL 16.11.2022, il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.

In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, commi 2 e 3 del CCNL 16.11.2022.

Secondo quanto previsto dall'art. 79 CCNL 16.11.2022, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, degli incaricati di E.Q., sono poste a carico del bilancio degli enti. Se a monte del processo organizzativo, l'ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle E.Q., il fondo delle risorse decentrate può essere integrato fino al raggiungimento dell'importo del minore stanziamento, previo confronto. Nel caso l'ente intendesse aumentare il fondo delle E.Q. è necessario l'accordo con le parti sindacali (contrattazione).

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE PERSONALE

Dott.ssa Eva Ceccarello

(Documento sottoscritto con firma digitale – art. 24 D.Lgs. 82/2005)