



COMUNE DI ARIANO NEL POLESINE (Rovigo)

Comune del Parco Regionale Veneto Delta del Po
P.zza Garibaldi, 1 c.a.p. 45012 – c.f. e p. Iva 00197150295
E mail segreteria@comune.arianonelpolesine.ro.it
Tel. 0426 71131 Fax 0426 372185

Relazione illustrativa al contratto decentrato normativo 2019 – 2021

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018 PARTE
NORMATIVA. **Relazione illustrativa**

Premessa

Con deliberazione di G.C. n. 52 del 18/05/2021 è stata da ultimo nominata la delegazione trattante di parte pubblica dopo la sottoscrizione del nuovo CCNL 21.05.2018;

L'ente ha già provveduto alla contrattazione per la parte economica relativamente all'anno 2018. Manca la contrattazione per la parte economica relativamente all'anno 2019 e 2020.

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	13/07/2021
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019/2021 (parte normativa)

Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti) Dott. Giuseppe Esposito – Presidente – segretario comunale Dott.ssa Lisa Scabin – componente – Responsabile Area Demografici e Tributi Arch. Carlotta Bellan – componente - Responsabile Area Tecnica – componente; FP – FP CGIL -UIL FPL, CISAL CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL FP, CISL FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Disciplina gli aspetti normativi delle materie che il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, demanda alla contrattazione decentrata integrativa
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale 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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 29.06.2021 con verbale n. 74, prot. n. 7348 del 30.06.2021
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Nessun 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? <i>Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, insieme al Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, è stato approvato per l'anno 2020. È in corso l'elaborazione del piano 2021.</i>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? All'interno del PTPC approvato con deliberazione di G.C. n. 40 del 30.03.2021 Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013? <i>Sì, per quanto di competenza.</i>

		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? L'ultima relazione formata e validata è relativa all'anno 2018.
Eventuali osservazioni		

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

In merito al contenuto del presente contratto, si precisa che, ai sensi dell'articolo 40, comma 3 bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, così come modificato dall'art. 11, comma 1 lettera c) , nn. da 1) a 3) del D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, la contrattazione integrativa “si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali...”. In data 21 maggio 2018 è stato siglato il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2016-2018 il quale ha riscritto la disciplina delle relazioni sindacali rispetto a quella definita dai precedenti CCNL ed in particolare, all'articolo 7, ha individuato soggetti e materie della contrattazione collettiva integrativa. Pertanto l'ipotesi di contratto integrativo decentrato allegato alla presente è stata redatta con lo scopo di adeguare la contrattazione dell'ente al nuovo sistema di relazioni sindacali introdotto dal suddetto CCNL e al fine di disciplinare le materie da esso demandate alla contrattazione collettiva integrativa. Premesso quanto sopra si elencano di seguito le materie oggetto di regolamentazione, richiamando le fonti legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

La delegazione trattante aveva stipulato in data 9 dicembre 2019 la preintesa del CCDI parte normativa del personale dipendente del Comune di Ariano nel Polesine e con deliberazione di G.C. n. 99 del 20/12/2019 il Comune di Ariano nel Polesine aveva autorizzato la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Ariano nel Polesine ma la sottoscrizione definitiva non è mai avvenuta anche perché non era stato acquisito il parere dell'organo di controllo. Con la citata deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 18/05/21, dichiarata immediatamente eseguibile, di costituzione della delegazione trattante di parte pubblica, è stata anche data direttiva per la modifica della preintesa visto il lungo lasso di tempo trascorso e alcuni chiarimenti nel frattempo intervenuti in materia.

Il contenuto della preintesa normativa 2019 – 2021 è il seguente:

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

Art. 2 - Ambito di applicazione

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e premialità

Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
CAPO III – Progressione economica orizzontale
Art. 8 - Progressioni economiche
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità
Art. 9 – Principi generali
Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro
Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità
Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità
CAPO V – Performance e Premio individuale
Art. 13 - Disciplina della performance e del premio individuale
CAPO VI – Sezione Polizia Locale
Art. 14 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
Art. 15 - Indennità di servizio esterno
Art. 16 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)
CAPO VII – Retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative
Art. 18 – Correlazione tra la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative ed altri compensi

TTTOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro
Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
Art. 20 – Reperibilità
Art. 21 – Lavoro straordinario
Art. 22 – Flessibilità dell’orario di lavoro
Art. 23 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)
Art. 24 - Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)
CAPO II – Discipline Particolari
Art. 25 – Personale comandato o distaccato
Art. 26 – Salario accessorio del personale a tempo parziale
Art. 27 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

TTTOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – Welfare integrativo e sicurezza sui luoghi di lavoro
Art. 28 – Criteri generali per l’attivazione dei piani di welfare integrativo
Art. 29 – Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
Art. 30 – Riflessi sulla qualità del lavoro

TTTOLO V – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 31 - Norme di Garanzia per i servizi pubblici essenziali
Art. 32 – Buoni Pasto
Art. 33 - Norme di rinvio
Art. 34 - Clausola finale

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato. Tale punto sarà oggetto di compilazione in sede di relazione al contratto sull'utilizzo delle risorse decentrate.

C) effetti abrogativi impliciti

Con la sottoscrizione del contratto integrativo parte giuridica si procede all'abrogazione implicita di tutte le clausole contenute nei precedenti integrativi ove diversamente disciplinate.

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

Si attesta la coerenza delle disposizioni contrattuali con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa. In particolare si precisa che è esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi e, in ogni caso, con modalità difforni dalla valutazione dei risultati (performance organizzativa) e della prestazione lavorativa dei dipendenti (performance individuale).

Le previsioni coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica Regolamento comunale di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance, ai sensi del D. Lgs. 27.10.2009, n. 150, approvato, da ultimo, con deliberazione della Giunta Comunale n. 180 del 10 dicembre 2012.

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

Si attesta la coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa. A tal proposito si precisa che la progressione economica interna alla categoria, in base alla disciplina definita nell'ipotesi di CCI viene riconosciuta ai dipendenti sulla base di una selezione, attraverso la quale vengono premiati i dipendenti che realizzano la migliore prestazione lavorativa, in quanto la selezione si attua, in via preponderante, sulla base della valutazione della performance individuale.

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

L'accordo illustrato appartiene alla tipologia dei "contratti integrativi normativi", ossia disciplina e riordina i vari istituti contrattuali, perseguendo lo scopo di adeguare la contrattazione dell'ente al nuovo sistema di relazioni sindacali e ai nuovi istituti contrattuali introdotti dal CCNL 21/5/2018. L'ipotesi di CCDI in esame pertanto non comporta stanziamento di risorse correlate al raggiungimento di obiettivi specifici, ma nel disciplinare i vari istituti la delegazione trattante si è posta la finalità di motivare e incentivare il personale orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione. Infatti, in un momento come l'attuale, caratterizzato da forte complessità e riduzione delle risorse umane, il sistema incentivante rappresenta una importante leva per il raggiungimento degli obiettivi sempre più sfidanti, programmati dall'Amministrazione e finalizzati prioritariamente al

mantenimento, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, dei servizi offerti ai cittadini e in alcuni casi dal potenziamento di alcuni servizi.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

nessuna.

Ariano nel Polesine, 13/07/2021

Il segretario comunale
Dott. Giuseppe Esposito
(firmato digitalmente)