

**COMUNE DI CORREZZOLA**  
**Provincia di PADOVA**

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria  
al contratto integrativo decentrato anni 2019/2021**  
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

## PARTE I. La relazione illustrativa

### 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		04/101/2020
Periodo temporale di vigenza		Anni 2019/2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente: Segretario Comunale dr. Pier Paolo Cartisano Componente: Resp. Serv. Risorse Umane: rag. Anna Favarato Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, FP-CISL Organizzazioni sindacali firmatarie: FP-CGIL, FP-CISL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Elaborazione della parte normativa del nuovo CCNL 21/5/2018 e definizione dei criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse per il triennio 2019/2021.
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.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti.  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.
	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?  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 unificato organicamente nel Piano esecutivo di gestione dell'ente, approvato per l'anno 2019 con deliberazione di Giunta n. 24 del 15/03/2019 e per l'anno 2020 con delibera di GC n. 51 del 08/07/2020.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?  Sì. Con delibera di Giunta n. 8 del 21/01/2019 e nr. 13 del 06/03/2020 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2021.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?  Sì per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?  Considerato che ai sensi dell'art. 10 comma 1-bis del D.Lgs. 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 74/2017 la Relazione sulla Performance può essere unificata con il rendiconto di gestione, si specifica che il Nucleo di Valutazione dell'ente prende visione dei documenti consuntivi, ma trattandosi di strumenti finanziari non è di sua competenza validarli.
	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

Dato atto che l'art. 40 del DLGS 165/2001 e s.m.i. prevede che il contratto decentrato integrativo deve avere valenza triennale per la parte normativa e annuale per la parte economica. L'ipotesi di contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritta il 04/11/2020 definisce i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse ribadendo l'utilizzo di sistemi selettivi, valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori prestazioni attraverso l'attribuzione di incentivi economici ed escludendo ogni forma di erogazione indifferenziata

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede le seguenti materie oggetto di contrattazione:

**TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

Art. 5 - Personale in distacco sindacale

Art. 6 - Relazioni Sindacali

**TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**

Art. 7 - Formazione e aggiornamento

Art. 8 - Sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 9 - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione

Art. 10 - Strumenti di premialità

Art. 11 - Disciplina della performance e del premio individuale

Art. 12 - Progressione economica orizzontale

**TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'**

Art. 13 - Principi generali

Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro

Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità

Art. 15-bis - Indennità per specifiche responsabilità

Art. 16 - Indennità di reperibilità

Art. 17 - Indennità di turno

**TITOLO IV - DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO**

Art. 18 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

Art. 19 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale

Art. 20 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 21 - Lavoro straordinario

Art. 22 - Banca delle ore

**TITOLO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

Art. 23 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

Art. 24 - Piani di Razionalizzazione

**TITOLO VI - Area delle Posizioni Organizzative**

Art. 25 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

Art. 26 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

**TITOLO VII – SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE**

**Art. 27 - Indennità di servizio esterno**

**Art. 28 - Indennità di funzione**

**Art. 29 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**

**Art. 30 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada**

**TITOLO VIII - DISPOSIZIONI FINALI**

**Art. 31 - Welfare integrativo**

**Art. 32 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità**

**Art. 33 - Disposizione finale**

**ALLEGATI**

**All. A – Pesatura Indennità Specifiche Responsabilità**

**All. B – Pesatura Indennità di Funzione**

**All. C – Adesione contrattuale fondo Perseo Sirio Polizia Locale**

**All. D – Servizi Pubblici Essenziali**

Di seguito si illustra, in sintesi, la disciplina degli istituti incentivanti più significativi.

**Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione – art. 9-**

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.67 del CCNL 21/05/2018. Secondo quanto previsto dall'art.67 CCNL 21/05/2018, nel caso l'ente intendesse aumentare il valore delle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura) è necessario l'accordo con le parti sindacali. Le risorse variabili del fondo vengono stanziare qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, prevedendo le condizioni necessarie e legittimanti per la previsione di tali risorse nel fondo unico delle risorse decentrate.

**Strumenti di premialità – art. 10-**

Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a. premi correlati alla performance organizzativa;
- b. premi correlati alla performance individuale;
- c. premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
- d. progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL;
- e. indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente.

I compensi di cui alle citate lettere a, b e c, diretti ad incentivare la c.d "performance individuale" e "performance organizzativa" sono soggetti all'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente.

Le progressioni economiche di cui alla citata lettera d, che saranno attribuite a seguito del presente CCDI, sono coerenti con il principio di selettività affermato dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009. Si devono fondare sulla valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche oltre che sull'esperienza maturata. E' mediante il sistema di valutazione della performance che viene data specifica rilevanza alle competenze professionali e alla capacità tecniche. In sede di accordo annuale tra le parti datoriale e sindacale, potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale. La progressione è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti con almeno 24 mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché in possesso degli eventuali ulteriori requisiti disciplinati dal sistema di valutazione, sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria, ove l'area delle posizioni organizzative costituisce categoria autonoma. La graduatoria viene formata utilizzando i seguenti criteri:

- la valutazione del personale del triennio precedente, che determina un punteggio massimo di 80 punti. A tal fine viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente (fatto salvo quanto indicato al comma 3 del presente articolo) a quello dell'anno di eventuale attribuzione della progressione;
  - l'esperienza acquisita, intesa come anzianità complessiva nella categoria di appartenenza da calcolare fino al 31 dicembre dell'anno precedente all'attivazione dell'istituto, considerando 1 punto per ogni anno fino al massimo di 20 punti, le eventuali frazioni di anno vengono conteggiate in maniera proporzionale;
  - A parità di punteggio complessivo sarà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica in godimento ed infine, nel caso di ulteriore parità, alla posizione economica inferiore.
- Vengono di seguito indicate le indennità di cui al punto e).

### **Compensi per particolari attività o responsabilità. Principi generali –art. 13-**

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità". Queste sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro. E' di esclusiva competenza del Responsabile di Area l'effettiva identificazione degli aventi diritto. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area, fatto salvo quanto di seguito disposto per le indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies e indennità di funzione art.56-sexis CCNL 21/05/2018. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente titolo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

### **Indennità condizioni lavoro -art. 14-**

L'indennità condizioni lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

disagiate; esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; implicanti il maneggio di valori, come meglio descritte nel citato articolo del CCDI. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro con le caratteristiche sopradette, viene corrisposta annualmente un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività.

In sede di contrattazione integrativa annuale si verificheranno le condizioni ed eventualmente si ridefiniranno gli importi da destinare all'istituto in parola, come dettagliate nell'articolo del CCDI citato.

### **Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies c.1) –art. 15-**

Trattasi di un'indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B,C,D e che non risultino incaricati di P.O. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare delle fattispecie di responsabilità, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese.

La specifica responsabilità:

- viene attribuita con apposito provvedimento dai Responsabili di Settore/Area ai propri collaboratori.
- viene determinato il peso della responsabilità attribuita dai Responsabili di Settore/Area, secondo la scheda pesatura delle responsabilità in allegato all'accordo (all. A) precisando che, per l'anno 2019, è valida la scheda approvata con il precedente contratto decentrato integrativo;
- nell'ottica di una uniformità di pesatura, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro e con il Segretario;
- copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;
- è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.

In sede di accordo annuale, saranno definite le risorse da destinare all'istituto in parola. L'indennità per specifiche responsabilità di norma è erogata annualmente e riproporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time.

### **Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies c.2) –art. 15-**

Ai sensi di detto articolo del CCNLF 21/5/2018 è prevista un'indennità massima al lavoratore che non risulti incaricato di P.O. per compensare le responsabilità affidate su formale conferimento dell'incarico, derivante dalle qualifiche di Ufficiale dello Stato Civile, Uff. Anagrafe, Elettorale, messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario. L'importo massimo stabilito è di € 300,00 annuo che viene rideterminato in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.

### **Indennità di reperibilità –art. 16-**

Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato ai titolari di P.O. –art. 26-**

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale). La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

### **Indennità di servizio esterno –art. 27-**

Al personale della Polizia Locale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. La misura dell'indennità viene fissata in € 4,00 al giorno purchè il servizio esterno nell'arco della giornata sia di almeno la metà dell'orario di lavoro giornaliero, la cui attestazione sarà a cura del Responsabile del Servizio o Suo sostituto.

### **Indennità di funzione – art. 28-**

Per il personale della polizia locale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene prevista una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito che tiene conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, da corrispondere per dodici mensilità. Viene attribuita con apposito provvedimento dal Responsabile/Comandante di Settore/Area ai propri collaboratori, secondo la scheda pesatura delle responsabilità allegata all'accordo (all. B). Le risorse da destinare all'istituto in parola sono indicate annualmente in proporzione al punteggio assegnato a ciascun dipendente sulla base del totale dei punteggi attribuiti.

### **Prestazioni in occasione di svolgimento attività ed iniziative di carattere privato –art. 20-**

Il personale può essere impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti. Le ore prestate sono remunerare con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

### **Utilizzo dei proventi delle violazioni al codice della strada –art. 30-**

I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle finalità in favore del personale indicate nell'art. 30 del CCDI. In particolare possono essere destinati all'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, come da piano della performance secondo la disciplina del l'art.67 comma 5 lett.b).

#### **b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione**

Le risorse annuali per la contrattazione decentrata (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei criteri, definiti dalla contrattazione aziendale dell'anno considerato.

#### **c) Gli effetti abrogativi impliciti**

Il Contratto Integrativo di riferimento determina effetti abrogativi impliciti delle norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi quando non compatibili con le previsioni del presente contratto o disapplicate da CCNEELL.

#### **d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa**

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente. I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009.

#### **e) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009**

L'erogazione dei premi connessi alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati annualmente dall'Amministrazione Comunale.