



**CITTA' DI  
BASSANO DEL GRAPPA**  
*Medaglia d'Oro al Valor Militare*

Servizi di Staff

COMUNE DI BASSANO DEL GRAPPA PROTOCOLLO GENERALE	U
N. 0077631	data 25/11/2020
	

Al sig. \_\_\_\_\_  
Presidente del Collegio dei Revisori  
del Conto  
Sede

**Oggetto: Relazione illustrativa sulla Preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale del comparto relativo al triennio 2019/2020 – coda contrattuale - articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001**

**Premessa**

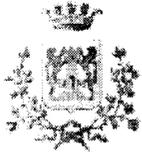
L'Amministrazione comunale ha costituito il Fondo risorse decentrate del personale del comparto per l'anno 2019 con delibera n. 433 del 18.12.2019.

Nella medesima data ha stipulato con le rappresentanze dei lavoratori un accordo "ponte" sull'utilizzo delle relative risorse, allo scopo di sancire senza soluzione di continuità anche per l'anno 2019 la vigenza del CCDI triennale 2016/2018; ciò comunque fino all'entrata in vigore del nuovo CCDI relativo al triennio 2019/2021, attuativo del CCNL 21.05.2018.

Nel corso del 2019 ha perciò dato corso al percorso negoziale nell'ambito dei modelli di relazione sindacale, in modo da raggiungere il previsto CCDI triennale con le rappresentanze dei lavoratori. L'andamento della contrattazione, che ha risentito di una necessaria interruzione legata al cambio di compagine amministrativa in seguito alle elezioni comunali del 2019, ha evidenziato l'opportunità, condivisa dalle parti, di procedere in due stralci:

1. il primo, stipulato il 30.12.2019, ha ad oggetto gli istituti che riguardano più direttamente il funzionamento della struttura comunale e i relativi riflessi retributivi; allo scopo di garantire l'applicazione degli istituti retributivi senza interruzioni, la disciplina contrattuale ha in parte confermato la disciplina previgente, in parte l'ha innovata secondo quanto previsto dal CCNL 2018; a tal proposito il Collegio dei Revisori ha già emesso la relativa certificazione con il verbale "Contratto collettivo decentrato integrativo personale del comparto relativo al triennio 2019/2021 – primo stralcio – controllo sulla compatibilità dei costi e relativa certificazione degli oneri"
2. il secondo, cui si riferisce la presente relazione e in merito al quale è stata siglata la preintesa il 12.11.2020, chiamato a completare la disciplina demandata al secondo livello, introducendo ulteriori adeguamenti al contratto nazionale e trovando il punto di equilibrio fra istituti retributivi aventi natura premiale variabile (performance organizzativa e individuale) e le aspettative di evoluzione di carriera del personale (progressioni orizzontali); il contratto riporta anche gli articoli del primo stralcio, allo scopo di includere in un testo unitario la disciplina di secondo livello.

Ciò premesso, la preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – coda contrattuale, è corredata dalle Relazioni Illustrativa e Tecnico Finanziaria, ai sensi degli artt. 40 e 40bis del D.Lgs 30/03/2001, n. 165, redatte secondo gli schemi adottati dalla Ragioneria Generale dello Stato con la Circolare 25 del 19/07/2012, per i prescritti controlli e certificazioni.

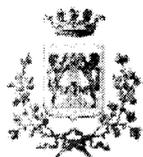


**CITTA' DI  
BASSANO DEL GRAPPA**  
*Medaglia d'Oro al Valor Militare*

## Relazione illustrativa

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	12.11.2020	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si riferisce al periodo 2019/2021 e disciplina in modo unitario gli istituti rimessi alla contrattazione decentrata. A tale scopo integra nel proprio articolato il CCDI primo stralcio, stipulato il 30.12.2019. Rimane salvo il principio di ultrattività del contratto collettivo, per cui è prevista la sua vigenza anche oltre l'ambito temporale previsto, fino a che le parti non lo sostituiscano con una diversa regolamentazione negoziale.	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica</b> (ruoli/qualifiche ricoperti): Antonello Accadia, Presidente – Segretario Generale <b>Parte Sindacale</b> (ruoli/qualifiche ricoperti): RSU CISL FPS UIL FPL	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente non dirigente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	L'atto costituisce il completamento della regolamentazione dell'utilizzo delle risorse per la contrattazione decentrata per il 2019/2021, svolgendo così la propria funzione integrativa. Disciplina l'utilizzo delle risorse del Fondo per il personale non dirigente, destinato alla retribuzione accessoria e alla produttività, secondo la disciplina dell'art. 67, commi 2 e 3 CCNL 21.05.2018.	
<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>	L'ipotesi di contratto decentrato è trasmessa all'Organo di controllo interno per la prevista certificazione.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione, adottato con delibera di Giunta Comunale G. C. n. 29 del 7 febbraio 2020. Il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2020-2022 è stato adottato con delibera di Giunta Comunale n. 12 del 18.01.2020. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 e s.m.i.
		Con delibera n. 164 del 14.07.2020 è stato approvato il report "controllo di gestione - referto finale di gestione e relazione sulla performance - anno 2019; con deliberazione n. 256/2019 è stato approvato il "Monitoraggio intermedio obiettivi Anno 2020"



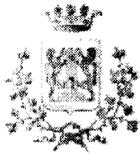
**CITTA' DI  
BASSANO DEL GRAPPA**  
*Medaglia d'Oro al Valor Militare*

Eventuali osservazioni

## Modulo II - Illustrazione dell'articolato del contratto

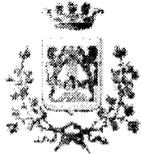
a. Illustrazione di quanto disposto dal contratto e dei risultati attesi dal contratto (con riferimento agli strumenti di programmazione gestionale)

Articolo	Illustrazione di quanto disposto dal contratto	Illustrazione dei risultati attesi dal contratto (con riferimento agli strumenti di programmazione gestionale)
Premessa (non avente carattere contrattuale)	Vengono richiamati gli atti presupposti e gli elementi di fatto che hanno dato luogo all'accordo.	Chiarisce la presenza degli atti e dei fatti che stanno alla base della presente regolamentazione.
Articolo 1 Campo di applicazione e durata	Riguarda gli istituti economici demandati dalla contrattazione nazionale al livello decentrato.	Chiarisce l'ambito temporale di applicazione del contratto, il campo di applicazione delle norme introdotte.
Art. 2 - Individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della legge 12.6.1990 n. 146	Disciplina decentrata delle ipotesi di sciopero nei servizi pubblici essenziali	Chiarire condizioni e termini minimi dei servizi
Art. 3 - Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali	Disciplina decentrata delle ipotesi di sciopero nei servizi pubblici essenziali	Chiarire condizioni e termini minimi dei servizi
Art. 4 - Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro	Disciplina delle rappresentanze sindacali nell'ente	Chiarire aspetti di dettaglio
Art. 5 - Esercizio dell'attività sindacale	Disciplina delle rappresentanze sindacali nell'ente	Chiarire aspetti di dettaglio
Art. 6 - Diritto di assemblea	Disciplina dei diritti sindacali nell'ente	Chiarire aspetti di dettaglio e contingenti minimi di servizio
Art. 7 - Sicurezza nei luoghi di lavoro	Principi generali in materia	Chiarire aspetti in materia
Articolo 8 Costituzione del fondo risorse decentrate	Chiarisce le modalità di costituzione del Fondo	



**CITTA' DI  
BASSANO DEL GRAPPA**  
*Medaglia d'Oro al Valor Militare*

Articolo 9 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate	Vengono dettagliate le finalità di spesa delle risorse della contrattazione decentrata.	Sono concordati i criteri generali per la destinazione delle risorse del Fondo
Art. 10 - Criteri per la ripartizione delle risorse per performance organizzativa e individuale	Disciplina generale dei compensi collegati alla performance dell'ente e dei dipendenti	Stabilire criteri per l'utilizzo dei compensi incentivanti la produttività, nelle sue due forme generali
Art. 11 - Differenziazione del premio individuale	Metodologia per applicare il relativo istituto, introdotto dal CCNL 2018	Adeguamento al contratto nazionale
Art.12 - Criteri per la ripartizione delle risorse destinate alla performance individuale	Disciplina di dettaglio dei compensi collegati alla performance individuale dei dipendenti	
Art. 13 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative	Sono stabiliti criteri generali per destinare le risorse previste per compensi per la premialità delle posizioni organizzative, disciplinate dal Sistema di Misurazione e Valutazione dell'ente.	Le risorse per la premialità delle PO sono attribuite al raggiungimento di specifici e mirati obiettivi, in proporzione al grado di raggiungimento.
Art. 14 - Progressione economica orizzontale all'interno della categoria	Disciplina applicativa dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali, secondo la nuova disciplina del CCNL 2018	
Articolo 15 Indennità	Le parti individuano criteri generali delle diverse indennità disciplinate dal contratto.	Vengono individuati criteri comuni nell'applicazione delle voci retributive.
Art.16 - Indennità condizioni di lavoro: fattispecie, criteri, valori	Come previsto dal Contratto Nazionale 2018, sono dettagliate le regole per riconoscere uno specifico compenso a chi svolge mansioni disagiate, mansioni che comportano rischio, mansioni che comportano maneggio di valori di cassa.	Individua con chiarezza presupposti e regole per riconoscere forme di retribuzione accessoria al verificarsi degli specifici presupposti.
Art.17 - Indennità di reperibilità	Metodologia per applicare il relativo istituto, come modificato dal CCNL 2018	Adeguamento al contratto nazionale
Articolo 18 Indennità per specifiche responsabilità	Come previsto dal Contratto Nazionale, sono dettagliate le regole per riconoscere a chi svolge mansioni che comportano specifiche responsabilità formalmente attribuite, uno specifico compenso.	Individua presupposti e regole per riconoscere forme di retribuzione accessoria al verificarsi degli specifici presupposti.
Articolo 19 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	Come previsto dal Contratto Nazionale, sono individuati criteri generali per riconoscere uno specifico compenso a chi svolge mansioni per le quali che specifiche norme di legge lo prevedano.	Individua presupposti e criteri per riconoscere forme di retribuzione accessoria al verificarsi degli specifici presupposti di legge.



**CITTA' DI  
BASSANO DEL GRAPPA**  
*Medaglia d'Oro al Valor Militare*

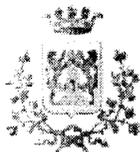
Articolo 20 Prestazioni del personale della polizia locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato	Si individua la disciplina per l'impiego della polizia locale a beneficio di iniziative di soggetti privati.	Attuazione del contratto collettivo
Articolo 21 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	Si individua la disciplina per l'impiego a beneficio dei componenti del comando di polizia locale dei proventi delle violazioni al codice della strada.	Attuazione del contratto collettivo
Art. 22 - Indennità di servizio esterno del personale della polizia locale	Metodologia per applicare il relativo istituto, come modificato dal CCNL 2018	Adeguamento al contratto nazionale
Articolo 23 Indennità di funzione del personale di polizia locale	Come previsto dal Contratto Nazionale, sono dettagliate le regole per riconoscere a chi svolge mansioni che comportano specifiche responsabilità formalmente attribuite, uno specifico compenso.	Individua presupposti e regole per riconoscere forme di retribuzione accessoria al verificarsi degli specifici presupposti.
Art. 24 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità	Dichiarazione di principio	
Art.25 - Welfare integrativo	Dichiarazione di principio	Attuazione del contratto collettivo
Art. 26 – Interpretazione autentica	Metodologia per la soluzione di conflitti sul significato delle norme contrattuali	
Art. 27 – Entrata in vigore	Disciplina dell'entrata in vigore delle norme	Chiarire il coordinamento fra norme entrate in vigore in date diverse, contenute nello stesso testo contrattuale
Dichiarazione congiunta	Le parti concordano sull'opportunità di discutere e siglare un protocollo comune in materia di lavoro agile, nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali. A tal fine si propongono di iniziare fin da subito il confronto sul tema	Viene stabilito un tema di confronto comune, da portare avanti senza soluzione di continuità con gli incontri finora tenutisi.

**b. Quadro di sintesi sulle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo**

Con riferimento ai singoli articoli le parti convengono criteri generali e specifici sulla spesa delle risorse del Fondo per il salario accessorio del personale dipendente, in linea con il CCNL e in sostanziale continuità con i contenuti del CCDI 2016/2018.

Le parti convengono, per il triennio, che delle risorse annuali a disposizione per la retribuzione accessoria:

1. una prima quota è legata a voci di retribuzione consolidata (progressione economica, indennità di comparto, indennità professionali...), che in quanto tali sono fuori dal campo della contrattazione; rimane fuori dalla negoziazione decentrata, ma in quanto materia espressamente esclusa dalla contrattazione nazionale, anche la spesa per le posizioni organizzative e di alta professionalità, salva la negoziazione di variazioni di spesa;



**CITTA' DI  
BASSANO DEL GRAPPA**  
*Medaglia d'Oro al Valor Militare*

2. una seconda quota è relativa al pagamento di indennità definite dal contratto nazionale in funzione delle prestazioni svolte per erogare i servizi al cittadino (indennità di reperibilità, turno, disagio, rischio, maneggio valori...), in cui proprio per tali caratteristiche di fatto la contrattazione di secondo livello interviene solo limitatamente;
3. una terza quota, ritenuta più propriamente disponibile per interventi della negoziazione decentrata, viene ripartita fra
  - a. progressioni orizzontali, suddivise in due anni, da riconoscersi in funzione del dato qualitativo della valutazione individuale ricevuta dal dirigente, nonché di quello della esperienza maturata in servizio;
  - b. indennità per specifiche responsabilità, riconnesse all'assunzione di responsabilità gestionali da parte di singoli dipendenti, in diversa misura coinvolti da un ruolo differenziato all'interno della struttura;
  - c. compensi per specifici obiettivi raggiunti e per la qualità della prestazione resa nell'anno di riferimento, in funzione della valutazione individuale ricevuta dal proprio responsabile, sia in riferimento all'attività ordinaria, sia in riferimento a specifici obiettivi gestionali assegnati alle Unità organizzative e definiti nel Piano Esecutivo di Gestione.

**c. Effetti abrogativi impliciti**

Si tratta, dopo il primo stralcio dell'accordo triennale 2019/2021 del 30.1.2019 del completamento della disciplina decentrata; continua a valere il precedente per la parte non incompatibile (vd. art. 1, c. 2); si sostituisce per il resto a precedenti accordi sulle materie disciplinate.

**d. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;**

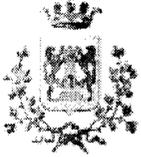
Il nuovo CCDI è raccordato con il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione (SMV), che si rifà ai principi affermatasi nell'ordinamento, sul piano della misurazione e della stretta correlazione fra il contributo individuale e collettivo reso e gli istituti retributivi. In applicazione dell'art. 16 del CCNL 21.05.2018 è valorizzata anche l'esperienza maturata all'interno della pubblica amministrazione, quale portato della professionalità acquisita durante il servizio.

**e. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

La progressione orizzontale nella categoria, strumento di valorizzazione economica della "carriera" all'interno degli enti locali, è caratterizzata da una ridotta aliquota di dipendenti che possono maturare l'incremento economico, come sopra descritto, sul totale dei dipendenti che partecipano alla selezione (20% nel 2020; 35% nel 2021).

**f. 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.**

Il Contratto si pone come leva per incentivare il comportamento dei dipendenti dell'ente, valorizzando il servizio direttamente fruito dal cittadino (es. lavori pubblici e manutenzioni, servizi di polizia locale ed



**CITTA' DI  
BASSANO DEL GRAPPA**  
*Medaglia d'Oro al Valor Militare*

altro...), nonché per incentivare l'assunzione di responsabilità da parte dei funzionari (posizioni organizzative e indennità di responsabilità) in direzione degli obiettivi dell'ente.

Ringrazio per l'attenzione e per la collaborazione, e porgo distinti saluti.

**Il Segretario Generale  
dott. Antonello Accadia**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Antonello Accadia', written over the printed name.