



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

Servizi di Staff

COMUNE DI BASSANO DEL GRAPPA PROTOCOLLO GENERALE	U
N. 0084316	data 21/12/2021
	

Al sig.
Presidente del Collegio dei Revisori
del Conto
Sede

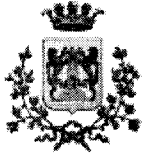
Oggetto: Relazione illustrativa sulla Preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale dirigente relativo al triennio 2021/2023 - articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001

Premessa

In data 13.12.2021 l'Amministrazione comunale ha stipulato con le rappresentanze dei lavoratori per l'area della dirigenza delle Funzioni Locali la preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennale 2021/2023 per il Comune di Bassano del Grappa.

Rispetto all'anno precedente, il 2021 è l'anno di prima applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali Triennio 2016 – 2018 del 17.12.2020, di cui il CCDI costituisce attuazione. Secondo l'innovativa disciplina dell'art. 45, c. 4 del CCNL il Comune di Bassano del Grappa, ente con quattro dirigenti, rientra nell'alveo della contrattazione decentrata integrativa quale modello di relazione sindacale.

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

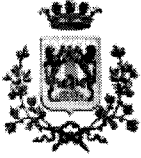


**CITTA' DI
BASSANO DEL GRAPPA**
Medaglia d'Oro al Valor Militare

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	Preintesa: 21.12.2021	
Periodo temporale di vigenza	Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si riferisce al periodo 2021/2023 e disciplina in modo unitario gli istituti rimessi alla contrattazione decentrata. 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, secondo la disciplina dell'art. 1.	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Mirko Bertolo, Presidente – Segretario Generale Parte Sindacale (ruoli/qualifiche ricoperti): CISL FP DIREL DIRER	
Soggetti destinatari	Personale dipendente dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Il CCDI triennio 2021/2023 di parte normativa è finalizzato ad adeguare gli istituti contrattuali alla normativa contrattuale nazionale novellata con la sottoscrizione del CCNL del 17.12.2020.	
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.	L'ipotesi di contratto decentrato è trasmessa all'Organo di controllo interno per la prevista certificazione.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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. 16 del 11 febbraio 2021.
		Il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2021-2023 è stato adottato con delibera di Giunta Comunale n. 51 del 18.03.2021.
		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. 162 del 24.06.2021 è stato approvato il report "controllo di gestione - referto finale di gestione e relazione sulla performance - anno 2020; con deliberazione n. 199 del 19.07.2021 è stato approvato il "Monitoraggio intermedio obiettivi Anno 2021"
Eventuali osservazioni		



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

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)

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 (Campo di applicazione, tempi e procedure): definisce l'ambito di applicazione del contratto.

Artt. 2-3-4-5-6 (Sistema delle relazioni sindacali - L'informazione - Il confronto - La contrattazione integrativa decentrata - Tempi e procedure): viene dettagliata la disciplina nazionale in materia di relazioni sindacali.

TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

Art. 7 Orario di lavoro e buono pasto: disciplina le modalità di attestazione della presenza del personale dirigente e di maturazione del diritto al buono pasto.

Art. 8 Personale esonerato dallo sciopero (ex art. 45, comma 1, lett. f) CCNL 17.12.2020): individua le posizioni esonerate dal diritto allo sciopero.

Artt. 9 - 10 (Diritto all'incarico dirigenziale - Procedure per il conferimento dell'incarico dirigenziale): descrivono le procedure e i criteri di conferimento dell'incarico dirigenziale.

TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 11 Effetti dei nuovi trattamenti economici: rappresenta le modalità di applicazione dei trattamenti economici previsti dal nuovo contratto (art. 54).

Art. 12 Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato: definisce le regole per la quantificazione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, in attuazione dell'art. 57 del CCNL.

Artt. 13-14 (Ripartizione del fondo - Retribuzione di risultato): sanciscono le modalità di ripartizione del fondo e del calcolo della retribuzione di risultato.

Art. 15 Incarichi dirigenziali ad interim: determina la remunerazione degli incarichi ad interim definendo quale compenso annuale la percentuale del 30% della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale diretta a tale titolo.

Art. 16 Welfare integrativo: rinvia la definizione dei criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo ad altra sessione negoziale.

Art. 17 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge compresi i compensi professionali degli avvocati e dei dirigenti del servizio tributi: disciplina le forme di incentivazione consentite al personale dirigente.

Art. 18 Clausola di salvaguardia: introduce la clausola di salvaguardia economica per i dirigenti che dovessero vedersi attribuita una retribuzione di posizione inferiore a seguito di processi di riorganizzazione.

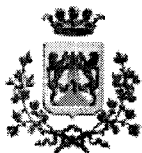
Art. 19 Personale in distacco sindacale: definisce le modalità di determinazione del trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale, ai sensi dell'art. 61 del CCNL.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 20 Controversie ed interpretazione autentica: definisce la procedura da seguire nel caso in cui le clausole contrattuali diventino oggetto di controversie e di successive interpretazioni autentiche.

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 le risorse decentrate del personale dirigente, in linea con il CCNL e in sostanziale continuità con i contenuti dell'ultimo CCDI (2015):



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

1. una prima quota, più consistente ed erogata in quote mensili, è destinata al finanziamento delle indennità di posizione dirigenziale corrispondenti alle posizioni dirigenziali previste dalla dotazione organica dell'ente;
2. una seconda quota è relativa al pagamento di indennità di risultato, erogate ad esercizio concluso e a valle del processo di misurazione e valutazione delle performance individuali e collettive, secondo il Sistema in vigore presso l'ente;
3. una terza quota, eventuale e variabile, è connessa ad istituti specifici che si attivano al verificarsi di alcune condizioni individuali o organizzative: incarichi dirigenziali ad interim, incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, clausola di salvaguardia per il caso di variazione di incarico, trattamento del personale in distacco sindacale. La disciplina prevista è attuativa delle previsioni del CCNL.

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 (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.

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);

Voce non pertinente.

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.

Nell'accordo è previsto lo stanziamento di somme (retribuzione di risultato) la cui erogazione è fortemente correlata al raggiungimento degli obiettivi posti dall'Amministrazione a ciascun dirigente. Ne deriva che il risultato atteso dalla stipulazione dell'accordo è un assiduo impegno da parte del personale con qualifica dirigenziale nel far sì che la propria attività e quella dei settori di rispettiva competenza sia ordinata al pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati.

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

**Il Segretario Generale
dott. Mirko Bertolo**