Allegato B)

Prot.n. 92103 **Rovigo, lì 21 dicembre 2021**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA A CORREDO DELLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE CON LA QUALE L'AMMINISTRAZIONE PROVVEDE PROVVISORIAMENTE SULLE MATERIE DEL MANCATO ACCORDO EX ART. 40, COMMA 3 TER, DEL D.LGS. N. 165/2001 (sessione iniziata il 12 aprile 2021 su piattaforma trasmessa dalla parte pubblica con nota prot.n. 24539 del 7 aprile 2021 e proseguita il 26 aprile, il 10 ed il 18 maggio, il 25 giugno, il 20 luglio ed il 23 novembre 2021).

Modulo 1 ***Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge***

Data di sottoscrizione	La presente relazione accompagna ed è allegata alla deliberazione della Giunta Comunale con la quale l'Amministrazione provvede provvisoriamente sulle materie del mancato accordo ex art. 40, comma 3 ter, del D.Lgs. n. 165/2001 registrato in data 17 dicembre 2021
Periodo temporale di vigenza	2021-2023
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott. Ballarin Alessandro - Segretario Generale Componente: Dott.ssa Cittadin Nicoletta - Dirigente Servizio Risorse Umane Componente: Dott. Alfonso Cavaliere - Dirigente Comando di Polizia Locale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU, FP CGIL,CISL FP, UIL FPL, CSA Regioni Autonomie locali Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): preintesa – su alcune materie – non sottoscritta per mancato accordo registrato con la presa d'atto in data 17 dicembre 2021
Soggetti destinatari	dipendenti

<table>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</td><td>Materie ex art. 7, comma 4, del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, oggetto di mancato accordo

TITOLO I TRATTAMENTO ECONOMICO

<u>lettera f) MATERIA SULLA QUALE NON E' STATO RAGGIUNTO L'ACCORDO</u>
i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 e comma 2

<u>lettera u) MATERIA SULLA QUALE NON E' STATO RAGGIUNTO L'ACCORDO</u>
l'incremento delle risorse di cui all'art 15 comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67

TITOLO II ORDINAMENTO PROFESSIONALE
<u>lettera c) MATERIA SULLA QUALE NON E' STATO RAGGIUNTO L'ACCORDO</u>
I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

TITOLO III POLIZIA LOCALE

<u>lettera w) MATERIA SULLA QUALE NON E' STATO RAGGIUNTO L'ACCORDO</u>
Indennità di funzione. Il valore dell'indennità di cui all'art. 56 sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto dal comma 2 di tale articolo.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Rispetto dell'iter, degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</td><td rowspan="2">Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</td><td>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</td></tr>
<tr><td>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto</td><td>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009
SI</td></tr>
<tr><td>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità contestualmente integrandolo nel Piano triennale anticorruzione
SI</td></tr>
</table>

	di erogazione della retribuzione accessoria	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT): SI
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009 La Relazione sulla performance organizzativa anno 2020, approvata con la deliberazione della Giunta Comunale n. 308 del 12/10/2021, è stata validata dall'OVP il 19/10/2021, mentre la Relazione sulla performance individuale anno 2020 è in fase di predisposizione e di prossima approvazione da parte della Giunta Comunale. Quelle per l'anno 2021 saranno predisposte entro giugno 2022 o in sede di bilancio consuntivo 2021 (sempre da approvarsi nel 2022).
Eventuali osservazioni		

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)***

1) **Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa delle specifica materia trattata.**

TITOLO I TRATTAMENTO ECONOMICO

Lettera f)
Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art 70 quinquies comma 1 e comma 2.
Materia oggetto di mancato accordo tra le parti.
Vengono confermate le indennità di cui al precedente CCDI 2018-2020 e vengono inoltre previste ulteriori indennità con nuovi criteri ed importi.

lettera u)
Incremento delle risorse di cui all'art 15 comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67

Materia oggetto di mancato accordo tra le parti.

Vengono previste le risorse per l'istituzione di ulteriori posizioni organizzative (P.O.).

TITOLO II ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Lettera c)
Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

Materia oggetto di mancato accordo tra le parti.

Vengono previsti i criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali di cui all'articolo 16 del CCNL 21.05.2018, come adottati dall'Ente nell'ambito del sistema di valutazione della performance.

TITOLO III POLIZIA LOCALE

lettera w)
Indennità di funzione. Il valore dell'indennità di cui all'art. 56 sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto dal comma 2 di tale articolo.

Materia oggetto di mancato accordo tra le parti.

Vengono confermate le indennità di cui al precedente CCDI 2018-2020 e vengono inoltre previste ulteriori indennità con i nuovi criteri ed importi stabiliti alla precedente lettera f).

2) **Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo unico di amministrazione**

Si richiama quanto illustrato negli argomenti disciplinati nel mancato accordo negoziale 2021–2023, illustrati alle lettera f), u), c), w) del punto 1) del presente Modulo.

3) **Effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa**

Non ci sono effetti abrogativi impliciti.

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

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Visto il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, da ultimo adeguato alla riforma recata dal D.Lgs. n. 74/2017 ed al CCNL 21.05.2018 con la deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 25.07.2019, esecutiva, ai fini del conteggio delle somme/premi da distribuire a titolo di incentivo alla produttività correlati alla performance, il punteggio attribuito alla scheda individuale (produttività individuale) sarà rapportato ai coefficienti di livello e ai periodi di servizio di ciascun dipendente, mentre il punteggio attribuito alla scheda "produttività di gruppo" sarà rapportato alla eventuale percentuale di part time e ai periodi di servizio di ciascun dipendente.

Per quanto riguarda il riproporzionamento del punteggio di ciascun dipendente ai periodi di servizio (se inferiore all'anno), valgono i seguenti criteri: il punteggio conseguito viene riproporzionato in relazione ai mesi di servizio effettivamente prestato (in dodicesimi), calcolando come mese effettivamente prestato la frazione superiore ai 15 giorni.

In tutti i casi in cui la disciplina di cui sopra richiama i "coefficienti di livello", questi vengono determinati come segue.

Cat. A e B $\Rightarrow$ 1,4

Cat. C $\Rightarrow$ 1,5

Cat. D $\Rightarrow$ 1,6

Resta fermo che le risorse complessivamente destinate alla produttività verranno preventivamente ripartite tra i Settori (Dirigenti) con il sistema dei **budget di settore**.

Il budget di settore è calcolato come segue:

1) il 30% del fondo complessivo (premi correlati alla performance individuale) è ripartito in base ai coefficienti di livello e ai periodi di servizio dei dipendenti assegnati nell'anno di riferimento (e soggetti alla valutazione);

2) il 70% del fondo complessivo (premi correlati alla performance organizzativa) è ripartito in base al tempo pieno o alle percentuali di part-time e ai periodi di servizio dei dipendenti assegnati nell'anno di riferimento (e soggetti alla valutazione);

Nel monitoraggio sulla contrattazione decentrata contenuto nel conto annuale e sulla base delle circolari emanate dalla Ragioneria dello Stato con riguardo alle forme di premialità connesse alla produttività, viene richiesto di distinguere tra:

- importi complessivi erogati per la produttività collettiva;
- importi complessivi erogati per la produttività individuale.

Ciò comporta la necessità di trattare separatamente (ai fini della ripartizione degli incentivi) la parte di risorse destinata alla produttività collettiva da quella destinata alla produttività individuale, sia in sede di determinazione dei budget di settore che in sede di distribuzione e ripartizione di detti budget sulla base da un lato dei punteggi di produttività individuale, dall'altro dei punteggi della produttività di gruppo/collettiva.

A tal fine gli importi sono ripartiti per il 70% alla performance organizzativa e per il 30% alla performance individuale.

Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 la maggiorazione del premio individuale alle valutazioni più elevate (ferme restando le graduatorie di settore) si attesta sul 30% del valore medio pro-capite dei premi da attribuirsi al personale valutato positivamente (secondo comma).

Tale maggiorazione viene attribuita al 2% del personale valutato (nell'ordine della graduatoria di ciascun settore) che ha conseguito le valutazioni più elevate nel punteggio individuale. Si applica l'arrotondamento all'unità superiore in caso di decimali.
Nel caso il numero dei destinatari non consentisse di individuare un ultimo dei destinatari tra gli aventi diritto, a causa di identità di punteggio, avrà preferenza chi ha conseguito il punteggio più elevato nel fattore "qualità".
In caso di ulteriore situazione di pari merito, si avrà riguardo al punteggio conseguito per il fattore di performance organizzativa di pertinenza del dipendente.

5) **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'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)**

Voce non presente

6) **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 il Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009**

La parte degli incentivi alla produttività viene erogata sulla base del vigente sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale come sopra richiamato al precedente punto 4; in tale ambito viene valutato quindi il livello di raggiungimento degli obiettivi gestionali del piano della performance (PEG/PDO 2021), sulla base degli indicatori e dei target predefiniti.

7) **altre informazioni ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto**

Nessuna

Il Dirigente del Servizio Risorse Umane
Dott.ssa Nicoletta Cittadin

Il Presidente della delegazione di parte pubblica
Segretario Generale
Dott. Alessandro Ballarin