

COMUNE DI ISTRANA

Provincia di Treviso

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
alla preintesa del contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2023 - 2025
del Comune di Istrana tra le organizzazioni sindacali ed i rappresentanti di parte pubblica
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)**

PREMESSA

L'articolo 40 del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165, al comma 3-sexies prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli Organi di controllo di cui all'art. 40-bis comma 1 dello stesso decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di intesa con il Dipartimento funzione pubblica.

In data 19 luglio 2012, con Circolare n. 25 il M.E.F., Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, evidenziando che per le seguenti fattispecie di contrattazione integrativa valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo interno (Revisore dei Conti) ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.:

- contratti integrativi normativi (c.d. articolato): si tratta di atti che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale stabilito dalla contrattazione di primo livello;
- contratti integrativi economici: costituiscono gli atti che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale e sono riferiti, su indicazione dei contratti collettivi di primo livello in essere, ad uno specifico anno;
- contratti stralcio su specifiche materie (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal contratto collettivo di primo livello.

Struttura della relazione illustrativa

La relazione illustrativa é composta da due distinti moduli:

- Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;
- Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

Struttura della relazione illustrativa

Lo schema di relazione tecnico-finanziaria sull'utilizzo delle risorse previste nei Fondi per la contrattazione integrativa é suddiviso in quattro moduli:

1. Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa;
2. Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa;
3. Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa;
4. Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

In data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salva diversa prescrizione. In data 22 novembre 2023 è stata sottoscritta la preintesa del contratto integrativo decentrato triennio 2023-2025.

Parte 1 - Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa 22.11.2023
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023-2025
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: Presidente – Pavan Patrizia – Segretario Generale Componenti: - Responsabile dell'Area 1^ Servizi Amministrativi e Culturali, nonché ad iterim Responsabile dell'Area 4^ Servizi Economico-Finanziari, Alessandra Gasparetto; Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, FP-CISL Firmatarie della preintesa: - Lopin Alberto, FP-CGIL; - Carraretto Silvia, FP-CISL;</p>
Soggetti destinatari	Lavoratori dipendenti in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo pieno o parziale - ivi compreso il personale comandato o distaccato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto Art. 3 – Interpretazione autentica Art. 4 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate Art. 5 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate Art. 6 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie Art. 7 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Organizzativa Art. 8 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Individuale Art. 9 – Maggiorazione premio individuale Art. 10 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione Art. 11 – Principi generali Art. 12 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche Art. 13 – Principi generali Art. 14 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro Art. 15 – Indennità di servizio esterno Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità Art. 17 – Indennità di funzione Art. 18 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge Art. 19 – Indennità di reperibilità Art. 20 – Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale Art. 21 – Limite individuale annuo banca delle ore Art. 22 – Criteri per la flessibilità d'orario</p>

	<p style="text-align: center;">17</p> <p>Art. 23 – Criteri generali per l’attivazione dei piani di welfare integrativo Art. 24 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro Art. 25 – Riflessi delle innovazioni tecnologiche Art. 26 – Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all’inizio o al termine del servizio Art. 27 – Norma finale</p>	
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Rispetto dell’ iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>È stata acquisita la certificazione da parte del Revisore dei Conti con verbale n. ...</p> <p>La certificazione del Revisore dei conti viene allegata alla presente relazione illustrativa.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Con deliberazione di Giunta comunale n. 115 del 27.12.2010 è stato approvato il nuovo Regolamento comunale sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, ed in particolare l’art. 33 “Programmazione e sistema di valutazione della performance” l’art. 35 “Il ciclo della gestione della performance”. Le disposizioni succitate prevedono che il sistema di valutazione della performance si compone del piano esecutivo di gestione, del piano degli obiettivi, del manuale di valutazione del personale e di eventuali altri documenti previsti da norme e regolamenti atti a misurare e valutare i risultati prodotti dall’ente.</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dal D.Lgs. n. 33/2013? Ai sensi dell’art. 1 del DPR n. 81 del 24.06.2022, il Comune con deliberazione della Giunta comunale n. 31 del 29/03/2023 ha approvato il Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025 che sostituisce tutta una serie di atti che sono obbligatori per le PA. In particolare, confluiscono nel PIAO i piani: - del fabbisogno del personale; - della prevenzione della corruzione e della trasparenza; - della performance; - delle azioni positive - dell’organizzazione del lavoro agile - della formazione del personale.</p>
		<p>È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del D.lgs. n. 150/2009? Sì per quanto di competenza.</p>

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Si è stata validata dall'OIV in data 17.05.2023 con riferimento alla performance del personale dipendente per l'anno 2022.</p>
<p>Eventuali osservazioni =====</p>		

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

Articolo 1: vengono identificati l'oggetto del contratto, la durata, la decorrenza ed il campo di applicazione. Le norme del CCDI conservano la loro durata fino alla stipulazione di un nuovo CCDI od all'entrata in vigore di un CCNL che rechi una disciplina incompatibile.

Articolo 2: vengono definite le modalità di verifica dell'attuazione del contratto.

Articolo 3: vengono definite le modalità di interpretazione autentica del contratto.

Articolo 4: vengono definite le modalità di costituzione del fondo delle risorse decentrate.

Articolo 5: viene definita la destinazione del fondo: in particolare qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 comma 3 del CCNL e dell'art. 6 del CCDI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 70% alla performance individuale, fatto salvo diverso accordo annuale.

Articolo 6: vengono definiti i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie: particolare novità rispetto ai precedenti contratti decentrati, rappresenta:

- attribuzione di una quota pari al 40 % delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
- l'attribuzione di una quota pari al 60% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.

Vengono ribaditi i principi fondamentali sul quale si basa il sistema di valutazione, ossia la distribuzione delle risorse secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance organizzativa e individuale.

Articolo 7: vengono definiti i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa, nonché le percentuali di valutazione della performance stessa.

Articolo 8: vengono definiti i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale.

Articolo 9: viene prevista la maggiorazione del premio individuale, nel limite del 10% del personale valutato, con esclusione dei titolari di incarichi di posizioni organizzative, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate (pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti) come definito nel sistema di valutazione.

Articolo 10: In applicazione a quanto previsto dall'art. 17 del nuovo CCNL, la misura della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) è fissata in misura pari ad almeno il 15% di quanto complessivamente destinato al fondo trattamento accessorio delle stesse.

Articolo 11: vengono definiti i principi generali sui quali si deve fondare l'istituto della progressione economica all'interno delle aree, ossia: valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche.

Articolo 12: vengono definiti i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche:

Per poter accedere alla progressione economica all'interno dell'area è necessario che:

- i lavoratori e lavoratrici abbiano conseguito una valutazione media, tenuto conto sia dell'area comportamentale che di quella dei risultati, nel triennio precedente o nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, non inferiore al 70% (21/30) del massimo attribuibile sulla base del sistema di valutazione adottato;
- i lavoratori e lavoratrici non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni;
- i lavoratori e lavoratrici non abbiano negli ultimi due anni avuto procedimenti disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimenti disciplinari in corso alla data di approvazione della graduatoria di cui al comma 6, il personale dipendente interessato è collocato nella stessa con riserva, con la sospensione della liquidazione del livello differenziale stipendiale fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

La programmazione delle progressioni economiche viene effettuata secondo gli indirizzi definiti dalla Giunta Comunale, garantendo, a rotazione, il coinvolgimento alla progressione di tutte le aree e tenendo conto anche del diverso costo economico dei vari differenziali stipendiali.

Articolo 13: vengono descritti i principi generali per il riconoscimento delle indennità ed i compensi relativi e particolari prestazioni di lavoro.

Articolo 14: vengono individuate le attività disagiate per lo svolgimento delle quali viene riconosciuta l'indennità correlata alle condizioni di lavoro, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute o implicanti il maneggio di valori. Per ciascuna di queste viene definito un punteggio da attribuire nella valutazione della condizione di lavoro riconosciuta al lavoratore, a cui corrisponde €. 1,00 per ogni punto attribuito per le condizioni di disagio e di €. 1,5 per ogni punto attribuito per le condizioni di rischio.

Articolo 15: In applicazione di quanto previsto dall'art. 100 del nuovo CCNL, è confermata per il personale dell'area polizia locale l'indennità di servizio esterno, nella misura giornaliera di €. 1,00 se il servizio esterno viene svolto per almeno tre ore consecutive e di €. 1,50 se il servizio esterno viene svolto per almeno sei ore consecutive, a condizione che la prestazione lavorativa avvenga in ambiente esterno per almeno 10 giorni in base alla programmazione mensile di servizio.

Articolo 16: vengono confermate le indennità per i specifici ruoli definiti dall'art. 84 del CCNL, ossia ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile del Tributo:

- a) € 350,00 al personale con due o più deleghe complete
- b) € 150,00 al personale con una delega completa
- c) € 100,00 al personale con una o più deleghe parziali
- d) € 350,00 al Responsabile dei Tributo.

A decorrere dal 01.01.2024 viene stabilito l'importo massimo di €. 7.500,00 per finanziare le indennità per specifiche responsabilità, comprese quelle di cui sopra, fatta salva diversa determinazione in sede di accordo decentrato annuale. Vengono inoltre fissati i criteri ai fini dell'individuazione delle posizioni di lavoro.

Articolo 17: l'indennità di funzione per il personale della polizia locale, prevista dall'art. 97 del CCNL 16.11.2022, è disciplinata secondo quanto previsto dal predetto articolo 17, in merito all'analoga indennità per specifiche responsabilità.

Articolo 18: viene precisato che i criteri per la ripartizione dei compensi previsti da particolari disposizioni di legge, sono concordati tra le parti secondo quanto previsto nei regolamenti attuativi. Vengono inoltre determinati dei scaglioni di decurtazione del premio della performance nel caso in cui il dipendente percepisca, nel corso del medesimo anno solare, uno o più compensi, anche previsti da diverse norme di legge.

Articolo 19: si prende atto dell'attuale organizzazione dei servizi di reperibilità e pronto intervento, confermando che la stessa è attribuita anche al personale addetto all'ufficio di stato civile di volta in volta individuato nei limiti di un'unità, reperibile nella giornata del sabato e nella seconda giornata consecutiva di festività. Per il personale coinvolto nei servizi di pronto intervento è prevista la possibilità di aumentare il numero di volte in cui il singolo

dipendente può essere messo in reperibilità nel corso di un mese, nonché i casi in cui l'indennità di reperibilità è elevata ad €. 13,00.

Articolo 20: vengono definite le casistiche in presenza delle quali è prevista l'elevazione del contingente del 25% dei rapporti di lavoro a tempo parziale.

Articolo 21: si confermano le disposizioni contenute nel precedente CCDI in materia di banca delle ore, con la riduzione del limite individuale complessivo annuo che passa da n. 50 ore a n. 30 ore.

Articolo 22: si confermano i criteri sui quali si basano le vigenti disposizioni in materia di flessibilità d'orario.

Articolo 23: in merito alla definizione dei piani di welfare integrativo, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione a successivo accordo, in quanto non vi sono disponibilità stanziati dall'ente.

Articolo 24: viene confermato l'impegno dell'ente ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi

Articolo 25: viene rinviato ad un successivo accordo la valutazione dei riflessi delle innovazioni tecnologiche, sulla qualità del lavoro e sulla professionalità del personale.

Articolo 25: In applicazione a quanto previsto dall'art. 35, comma 10 del CCNL, sono state individuate le figure professionali che possono fruire della pausa per la fruizione del pasto all'inizio o alla fine del ciascun turno di lavoro, stabilendo che il servizio prestato ammonti almeno a 8 ore consecutive.

Articolo 27: Norme finali.

b) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DA PARTE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELLE RISORSE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE

Si omette in quanto la preintesa del CCDI sottoscritta ha carattere normativo e non disciplina la destinazione del fondo 2023, che dovrà essere regolato da specifico accordo di ripartizione annuale. Nella Relazione tecnico-finanziaria si dimostra la compatibilità dell'accordo con la struttura e le disponibilità della parte stabile del fondo risorse decentrate.

C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti. L'abrogazione dei precedenti strumenti contrattuali non richiamati è esplicita.

D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITÀ

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità e quantità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 132 del 24.12.2019 in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato in data 27.12.2010 e successive modifiche ed integrazioni.

E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITÀ DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE;

Il Contratto Integrativo di riferimento, in oggetto alla relazione, prevede che l'istituto della progressione economica tra le arre si applichi nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL del 16.11.2022, prevedendo altresì. E' previsto che le parti convengono che le risorse da destinare alla progressione economica all'interno delle aree vengano concordate annualmente, conformemente a quanto già previsto nell'art. 12 del presente C.C.D.I., e parimenti le modalità per il loro concreto utilizzo. Ai fini della progressione economica

orizzontale si tiene conto dell'esperienza professionale (intesa in termini di numero di anni di servizio) e del merito (definito nell'ambito del sistema di valutazione adottato dall'ente).

F) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE

L'erogazione dei premi connessi alla produttività individuale ed organizzativa, disciplinati dal presente Contratto integrativo, è legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi specificatamente assegnati con il Piano esecutivo di gestione-Piano dettagliato degli obiettivi e della Performance, ora facenti parte del PIAO, nell'ambito del ciclo della performance così come previsto dall'art. 35 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

G) ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Istrana, lì 27/11/2023

Il Responsabile dell'Area 1^ area servizi amministrativi e culturali

Alessandra Gasparetto

Il Responsabile dell'Area 4 ^ Servizi Economico-Finanziari

Alessandra Gasparetto