



Città di Camisano Vicentino

Comune di Camisano Vicentino

Piazza Umberto I, 1 - 36043 CAMISANO VICENTINO (VI)

Part. IVA: 00566310249 - Codice Fiscale: 80007050240

Posta Elettronica Certificata (PEC): comune.camisanovicentino@halleycert.it

Sito ufficiale www.comune.camisanovicentino.vi.it

Centralino Tel.: 0444-419911

Camisano Vicentino, 05/12/2023

PERSONALE NON DIRIGENTE COMUNE DI CAMISANO VICENTINO

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023/2025

Relazioni redatte ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies D. Lgs. n. 165/2001 e della circolare n.25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'economia e delle finanze

PREMESSA

In data 05 dicembre 2023 è stato stipulato con le organizzazioni sindacali legittimate e con la RSU l'Ipotesi di contratto integrativo personale delle aree del COMUNE DI CAMISANO VICENTINO per la definizione DEL Contratto Collettivo Integrativo normativo 2023-2025 e criteri di utilizzo del Fondo risorse decentrate per l'anno 2023.

La presente relazione illustrativa viene redatta ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali integrate con quanto disposto dalla circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'economia e delle finanze.

Modulo 1 - Circolare n. 25 del 19 luglio 2012

Data di sottoscrizione		Ipotesi sottoscritta il 05/12/2023
Periodo temporale di vigenza		01/01/2023 - 31/12/2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: • Dr. Manuel Bruno – Presidente • Dr. Ssa Sonia Borriero – Componente • Dr. Matteo Pierobon – Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL FP, FP CGIL, UIL/PA, CSA RAL Ha partecipato alla trattativa anche la RSU. Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL, UIL/PA Ha firmato l'ipotesi la RSU.
Soggetti destinatari		Personale delle aree con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Campo di applicazione, efficacia e durata b) CCI di parte normativa 2023/2025 c) Criteri di ripartizione delle risorse disponibili del Fondo risorse decentrate nell'anno 2023
Rispetto dell'iter degli adempimenti procedurali 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	È stata acquisita la certificazione dell'organo di controllo interno (verbale del Revisore del Conto n. ____ del _____)
		Non sono stati effettuati rilievi da parte dell'Organo di controllo interno
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della	È stato adottato il PIAO 2023-2025, ai sensi dell'art.6 del DL n. 80/2021, convertito nella L. n. 113/2021
		È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023-2025, ai sensi dell'art. 1, c.8, L. n. 190/2012

	retribuzione accessoria	È stata approvata la Relazione della Performance sull'attività svolta nel 2022, ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 14 marzo 2013 n. 33
Eventuali osservazioni:		

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO

Il Titolo I prevede:

L'articolo 1 definisce il quadro normativo e contrattuale innovato a seguito della stipula del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 per il triennio 2019/2021.

L'articolo 2 invece definisce l'ambito di applicazione, la durata, la decorrenza e la disciplina transitoria.

Il *campo di applicazione* è individuato nel personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato in servizio presso il COMUNE DI CAMISANO VICENTINO.

La *durata* concerne il periodo dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025 per la parte normativa mentre per i criteri di ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2023 il periodo di riferimento è il 1 gennaio 2023 fino al 31 dicembre 2023.

Le norme del presente contratto sostituiscono integralmente quanto sottoscritto nei precedenti contratti integrativi, che sono conseguentemente disapplicati. L'*efficacia* dei presenti accordi è conservata fino alla stipula del successivo.

Gli artt. 3-4 concernono sulle verifiche di attuazione del contratto e le modalità della sua interpretazione autentica.

Il Titolo II prevede:

L'articolo 5 disciplina la quantificazione delle risorse decentrate.

L'art.6 elenca gli istituti contrattuali regolati dal CCI 2023/2025.

L'art. 7 definisce i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.

L'art. 8 definisce i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi.

Recependo la quantificazione del Fondo operata dal Comune di Camisano Vicentino secondo le vigenti norme legali e le disposizioni contrattuali nazionali del CCNL Funzioni locali sottoscritto il 16 novembre 2022, il comma 1 definisce l'entità complessiva delle risorse decentrate dell'anno 2023, in coerenza con le regole di livello nazionale.¹

La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 è stata effettuata secondo le nuove regole dell'art. 79 del CCNL su citato partendo dall'importo unico consolidato, comprendente tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità certificate per l'anno 2022 e tenendo conto degli eventi relativi a cessazioni e nuove acquisizioni di personale ad oggi conosciute o prevedibili, con la previsione di operare una verifica degli eventi effettivamente verificatasi a fine anno.

Il dettaglio delle voci di utilizzo per il predetto anno, con i relativi importi destinati, è fornito nella successiva tavola 1.

¹ In merito alla quantificazione del Fondo per i trattamenti accessori di ente, si rinvia alla relazione tecnico-finanziaria.

Tavola 1
Utilizzi delle risorse disponibili alla contrattazione del Fondo risorse
decentrate per l'anno 2023

Descrizione	2023
a) Performance organizzativa 70%	66.531,73
b) Performance individuale 30% comprensiva del premio individuale	28.717,88
c) Obiettivi del Piano della Performance	1.800,00
d) Progressioni economiche anno (art. 80, comma 1 CCNL 16/11/2023)	62.576,77
e) Indennità di comparto	17.870,51
f) Nuovi differenziali stipendiali – nuove progressioni all'interno delle Aree (art. 80 comma 1 e art. 14)	13.225,00
g) Compensi maggiorazione giorno di riposo- art. 24, comma 1 CCNL 14/09/2000	4.500,00
h) Indennità condizioni lavoro – art 84 CCNL 2022	7.650,00
i) Indennità di reperibilità – art. 24 CCNL 2018	18.800,00
j) Indennità per specifiche responsabilità – art. 84	27.300,00
k) Indennità di funzione Polizia Locale – art. 97	2.000,00
l) Indennità di servizio esterno PL – art. 100	3.200,00
m) Assegno ad personam a seguito di progressione verticale – art. 15, comma 3	1.857,44
n) Welfare integrativo	7.600,00
o) Incentivi funzioni tecniche	18.967,00
p) Incentivi IMU	12.073,00
Totale	294.669,33

Il comma 3 stabilisce, inoltre, che per gli anni successivi al 2023, gli importi di cui sopra vengono confermati salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata. Si prevede, altresì, le somme sopra riportate costituiscono la spesa massima possibile per ciascun istituto nell'anno (o triennio) di riferimento. Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, (maggiorazioni) comporteranno una riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno, sentite le organizzazioni sindacali. Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

L'articolo 9 e allegato A) prevede i nuovi criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche in linea con il disposto dell'art. 14 del CCNL 16 novembre 2022 definendoli come segue:

a) Il requisito di accesso è definito in 36 mesi di ininterrotto servizio presso il Comune di Camisano Vicentino.

b) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, punteggio massimo 60 punti.

c) esperienza professionale maturata, punteggio massimo 40 punti.

Inoltre, al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo, determinato applicando al punteggio conseguito, dai criteri su specificati, dell'ipotesi le percentuali di seguito indicate:

a) personale che non abbia conseguito progressioni da 6 a 7 anni = 1%

b) personale che non abbia conseguito progressioni da 8 a 9 anni = 2%

c) personale che non abbia conseguito progressioni da 9 anni o più: 3,0%.

Nell'applicazione del punteggio aggiuntivo, gli anni si contano come differenza tra l'anno di decorrenza della progressione economica cui si concorre e l'anno di decorrenza dell'ultima progressione conseguita in ordine di tempo.

Sono definiti, infine, i criteri di priorità in caso di parità.

L'art. 10 definisce i criteri generali per individuare e corrispondere le indennità mentre i successivi **art. 11 e 12** definiscono rispettivamente i compensi per le indennità condizioni lavoro e le indennità per specifiche responsabilità.

Il Capo V comprendente gli artt. **13 e 14** si occupa dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Il Capo VI disciplina la Performance e il Premio individuale:

- **art. 15** disciplina la performance tra individuale e differenziazione del premio individuale prevedendo una ripartizione tra performance organizzativa e individuale quantifica in , rispettivamente, 70% e 30% delle risorse complessive destinate alla performance, da assegnare secondo i criteri di misurazione e valutazione previsti nel regolamento di ente.

Il Capo VII disciplina le Sezioni Speciali – Polizia Locale:

- **Art. 16** disciplina l'indennità di servizio esterno della polizia locale stabilendo la misura di € 4,70 al giorno di servizio esterno che comprenda almeno la metà dell'orario di lavoro;
- **Art. 17** gradua l'indennità di funzione in relazione al grado rivestito all'interno del Corpo di Polizia Locale.
- **Art. 18** prevede che i proventi delle sanzioni al Codice della Strada, qualora destinati, siano rivolti ad integrare misure di assistenza e previdenza con versamento al Fondo Perseo Sirio.

Il Capo VIII si occupa della disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione prevedendo **all'art. 19** i criteri per la determinazione della relativa retribuzione di risultato e **all'art. 20** la correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e la retribuzione di risultato.

Il Capo I del Titolo III disciplina gli istituti correlati al rapporto di lavoro come di seguito:

- **Art. 21** – Rapporto di lavoro a tempo parziale – elevazione contingente.
- **Art. 22** – Reperibilità – viene stabilito di elevare a 13,00 € per ogni turno di dodici ore l'indennità al personale tecnico/amministrativo inserito nei turni di reperibilità:
- **Art. 23** -Turnazioni – non istituito;
- **Art. 24** - Riduzione di orario – non istituita;
- **Art. 25** – Lavoro straordinario e banca ore;
- **Art. 26** – Orario massimo di lavoro settimanale – viene elevato arco di verifica della media delle 48 ore settimanali a 12 mesi.
- **Art. 27** – Flessibilità dell'orario di lavoro – viene stabilita la misura di 30 minuti di flessibilità in entrata e /o uscita da recuperare entro i 2 mesi successivi;

- **Art. 28** orario multiperiodale – disciplina generale
- **Art. 29** – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio – disciplina generale

Il Capo II disciplina gli altri istituti contrattabili:

- **Art. 30** Salute e sicurezza al lavoro – disciplina generale
- **Art. 31** Innovazioni tecnologiche – Disciplina generale

Il Capo III si occupa del tema del Welfare Integrativo l’**art. 32** prevede la destinazione di somme pari a € 7.600,00 da destinare a iniziative di sostegno al reddito della famiglia prevedendo per l’anno 2023 l’acquisto di buoni benzina da destinare a welfare per i dipendenti in servizio a tempo indeterminato.

Infine il Capo IV si occupa delle discipline particolari prevedendo:

- **Art. 33** personale comandato o distaccato
- **Art. 34** salario accessorio del personale a tempo parziale
- **Art. 35** salario accessorio del personale a tempo determinato
- **Art. 36** – lavoratori somministrati
- **Art. 37** personale utilizzato in convenzioni o unioni

Il Capo V scrive all’**art. 38** la Clausola finale prevedendo che per l’anno 2023 conservano la validità gli accordi precedentemente sottoscritti fino alla data della stipula del CCI 2023/2025.

Allegato A) – Definizione delle procedure per le progressioni all’interno delle Aree;

Allegato B) – Definizione e regole dei servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero;

Allegato C) – Accordo del servizio di Reperibilità.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Manuel Bruno

(Documento firmato digitalmente ai sensi del CAD)