



COMUNE DI SAN BIAGIO DI CALLALTA

PROVINCIA DI TREVISO

P. I.V.A. 00571430263

Cod. Fisc.80009250269

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023-2025

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(art. 40, comma 3-sexies, D.Lgs. n. 165/2001 –
circolare Mef – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012)

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40 del decreto legislativo n. 165/2011, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La *relazione illustrativa* è composta da due distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda 1.1);
2. 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.

Per la compilazione dei moduli sopra elencati si fa riferimento, alle istruzioni della circolare del dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.07.2012, alle circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2010, n. 7 "*Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*", pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 163 del 15 luglio 2010 nonché alle lettere circolari: n. 1 del 17 febbraio 2011 (*Applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Intesa del 4 febbraio 2011. Decorrenze*); n.7 del 5 aprile 2011 (*Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: chiarimenti applicativi*).

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	22 dicembre 2023
Periodo temporale di vigenza	2023 -2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario Comunale Responsabile di servizio 1^ Area Responsabile di servizio 2^ Area Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): R.S.U. – FPL C.G.I.L. - C.I.S.L. FP – U.I.L. FPL – C.S.A. Regioni Enti locali

		Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): R.S.U. – FPL C.G.I.L. - C.I.S.L. FP – U.I.L. FPL – C.S.A. Regioni Enti locali
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<ul style="list-style-type: none"> - Disposizioni generali - Risorse e premialità - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse - Progressione economica all'interno dell'Ente - Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere le indennità e i compensi relativi alle particolari prestazioni di lavoro - Disposizioni inerenti la qualità e la sicurezza del lavoro e la tutela della salute.
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.	E' stata acquisita la certificazione del Revisore dei Conti.
		Il Revisore dei Conti non ha effettuato rilievi
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Nell'Ente viene utilizzata la metodologia permanente di valutazione della performance sulla base del manuale di valutazione intercomunale del Centro Studi della Marca Trevigiana, adeguato ai principi del D.Lgs. 150/2009 che prevede all'art. 10 il piano della performance.
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009.
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009.
		Si dà atto della necessità della validazione da parte del Nucleo di Valutazione – OIV della Relazione della Performance ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009.
Eventuali osservazioni		Il regolamento sull'ordinamento della struttura organizzativa è stato integrato ed adeguato al D.Lgs. 150/2009 con deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 16.03.2011 sulla base dei criteri generali approvati con deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 27.01.2011.

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)

Let. a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

L'art. 8, comma 1, del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16.11.2022, prevede che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 e che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.

La contrattazione collettiva integrativa è stata avviata con le OO.SS. in data 26 ottobre 2023, in data 11 dicembre 2023 è stata sottoscritta la pre-intesa ed in data 22 dicembre 2023 è stato sottoscritto il contratto collettivo integrativo.

Si riporta una sintesi del contenuto del contratto nel rispetto degli adempimenti di legge.

Il Contratto Collettivo Integrativo si articola in titoli e capi di di seguito elencati:

- Titolo I - Disposizioni generali
 - Capo I - Disposizioni generali
- Titolo II - Trattamento economico del personale
 - Capo I - Risorse e premialità
 - Capo II - Criteri per la ripartizione e destinazione delle
 - Capo III - Progressione economica all'interno dell'Ente
 - Capo IV - Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere le indennità e i compensi relativi alle particolari prestazioni di lavoro
- Titolo III - Disposizioni inerenti la qualità e la sicurezza del lavoro e la tutela della salute.

Nel titolo I - articoli da 1 a 3 - relativo alle disposizioni generali si definisce l'ambito di applicazione, la durata triennale, la decorrenza dalla data di sottoscrizione definitiva, fatta salva diversa prescrizione, le verifiche dell'attuazione del contratto almeno una volta all'anno, la modalità da seguire in caso di controversie sull'interpretazione delle clausole contrattuali.

Nel titolo II - articoli da 9 a 10 - relativo al trattamento economico del personale si tratta della quantificazione e dell'utilizzo del Fondo risorse decentrate e criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate.

In particolare vengono definiti:

- agli artt. 7 e 8 i criteri per l'attribuzione dei premi di produttività correlati alla performance, che vengono annualmente ripartiti come segue:
 - 50% per la *"performance organizzativa"* - L'erogazione dei compensi a favore di tutti i dipendenti, avviene in base a quanto previsto dalla metodologia di valutazione in uso nell'Ente e tiene conto, oltre che dell'esito della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio nel corso dell'anno o del rapporto di lavoro a tempo parziale, nonché di uno specifico indicatore in base all'area di appartenenza (1,65 per l'area degli operatori esperti, 1,75 per l'area degli istruttori e 1,85 per l'area dei funzionari ed elevata qualificazione) e secondo i seguenti parametri:

% grado di valutazione	Premio performance
da 0 a 59%	0%
da 60% a 70%	70%
da 70% a 80%	80%
da 80% a 90%	90%
da 91% a 95%	95%
da 96% a 100%	100%

Le eventuali risorse di performance organizzativa che per effetto della valutazione non vengono distribuite vengono destinate alla performance individuale.

- 50% per la “*performance individuale*”. L'erogazione dei compensi a favore di tutti i dipendenti, avviene sulla base delle risultanze della valutazione positiva annuale effettuata dal Responsabile di servizio secondo la metodologia di valutazione in uso nell'Ente e tiene conto, oltre che dell'esito della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio nel corso dell'anno o del rapporto a tempo parziale, nonché di uno specifico indicatore in base alla categoria di appartenenza (1,65 per l'area degli operatori esperti, 1,75 per l'area degli istruttori e 1,85 per l'area dei funzionari ed elevata qualificazione).

E' prevista, come stabilito dall'art. 81 del CCNL 16.11.2022, la differenziazione del premio individuale a favore del 10% dei dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, attribuendo una maggiorazione non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali assegnati al personale con valutazione positiva. Il budget annuo determinato a tal fine è pari al 10% del budget attribuito per la performance individuale ed eventualmente integrato per garantire la predetta misura minima del 30%.

- all'art. 10 i criteri per l'assegnazione della progressione economica all'interno delle Aree che, nel limite delle risorse determinate annualmente in sede di contratto collettivo integrativo con la destinazione delle risorse decentrate (parte stabile) ed in base alle aree di appartenenza, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, in relazione alla risultanza media della valutazione della performance individuale del triennio precedente nonché dell'esperienza maturata, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo annuale nel quale si prevede l'attivazione di tale istituto, e con la seguente incidenza:
 - 80% in base alla valutazione
 - 20% in base all'esperienza maturata, attribuendo 0,10 punti per ogni anno di permanenza nella posizione economica per un massimo di 10 anni.

L'attribuzione viene effettuata in base ad una graduatoria di merito, che per l'ammissione richiede di non aver beneficiato negli ultimi tre anni di alcuna progressione economica e di non aver avuto negli ultimi due anni procedimenti disciplinari superiori alla multa, secondo il punteggio ottenuto sino all'esaurimento del budget assegnato all'area e a parità di punteggio la progressione economica spetta al dipendente con la maggiore valutazione di performance e in subordine la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento ed in subordine con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'Ente ed in ulteriore subordine il più giovane di età.

Nel titolo II - articoli da 11 a 19 - si definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dell'indennità condizione lavoro per attività disagiate, per attività esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute, per attività implicanti maneggio di valori, per il servizio esterno personale polizia locale, per le specifiche responsabilità, nonché i criteri per il bilanciamento premi correlati alla performance e compensi accessori derivanti da specifiche disposizioni di legge e per l'attivazione dei piani di welfare integrativo, l'indennità di funzione per il personale di polizia locale, la disciplina per il turno infrasettimanale e per l'utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.

L'**indennità condizione lavoro** spetta per le seguenti fattispecie:

- attività disagiate connesse alla necessità di fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità o fronteggiare comunque eventi imprevisi non programmabili e necessari per assicurare la regolare fruibilità dei servizi di competenza dell'Ente o di garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile.

L'indennità è stabilita in euro 5,00 giornalieri di effettivo servizio e viene erogata mensilmente.

- attività esposte a rischi connesse all'utilizzo di materiali, mezzi, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni e al rischio di attività potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o comunque, di possibile pregiudizio.

L'indennità è stabilita, a decorrere dal 01.01.2024, in euro 2,00 giornalieri di effettivo servizio e viene erogata mensilmente.

- attività di maneggio valori (denaro contante) espletata dall'economo comunale e dagli agenti contabili formalmente individuati.

L'indennità è stabilita, a decorrere dal 01.01.2024, in euro 1,00 per maneggio valori da euro 5.000,00 ad euro 15.000,00 ed in euro 1,55 per maneggio valori superiore ad euro 15.000,00 per ogni giorno di effettivo servizio e viene erogata annualmente, in un'unica soluzione, in via posticipata.

L'indennità per specifiche responsabilità spetta ai dipendenti formalmente incaricati, non titolari di posizione organizzativa, per compensare le seguenti funzioni e per l'importo annuo a lato indicato a decorrere dal 01.01.2024, ed è erogata annualmente, in un'unica soluzione, in via posticipata e proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno ed al regime orario di lavoro dei percipienti:

- ufficiale di stato civile e di anagrafe con delega completa - euro 400,00
- ufficiale di stato civile e di anagrafe con delega parziale - euro 300,00
- ufficiali elettorali – euro 200,00
- responsabile dei tributi - euro 200,00
- responsabile del protocollo informatico – euro 200,00
- addetti all'URP – euro 200,00
- addetti ai servizi di protezione civile – euro 200,00
- messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario - euro 200,00.

L'indennità di servizio esterno spetta al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza, ed è stabilita a decorrere dal 01.01.2024 nei seguenti importi giornalieri:

- euro 0,00 - fino a 3 ore
- euro 1,50 - superiore a 3 ore e fino a 4 ore;
- euro 2,00 - superiore a 4 ore.

L'indennità per specifiche responsabilità, erogata mensilmente, nonché proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso ed al regime orario di lavoro dei percipienti, nell'importo annuo di euro 1.600,00 a decorrere dal 01.01.2024, per le seguenti fattispecie:

- responsabilità di procedimenti con elevato livello di autonomia e particolarmente complessi;
- responsabilità derivante dall'espletamento di specifiche attività in materia di sicurezza riconducibili al titolo IV del D.Lgs. 81/08 ed in materia di sicurezza informatica;
- conduzione e coordinamento dell'attività operativa di risorse umane.

I criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge ed il meccanismo di regolazione del rapporto tra detto compenso ed il compenso di performance che prevede la decurtazione di quest'ultimi con le seguenti modalità:

- fino ad euro 3.000,00 – nessuna decurtazione
- superiore ad euro 3.000,00 e fino ad euro 5.000,00 – decurtazione del 10%
- superiore ad euro 5.000,00 e fino ad euro 7.000,00 – decurtazione del 15%
- superiore ad euro 7.000,00 e fino ad euro 10.000,00 – decurtazione del 20%
- superiore ad euro 10.000,00 – decurtazione del 25%

I relativi risparmi verranno ripartiti in misura proporzionale ai primi correlati alla performance individuale e organizzativa percepita dal personale non beneficiario dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

I **criteri per l'attivazione dei piani di welfare integrativo** vengono rinviati ad altra sessione negoziale.

L'**indennità di funzione** spettante al personale di polizia locale che svolge le funzioni di vicecomandante nell'importo annuo di euro 2.500,00 a decorrere dal 01.01.2024.

Il **servizio turnato in giornata festiva infrasettimanale** per il quale viene disciplinata la modalità per richiedere il riposo compensativo o l'erogazione dell'indennità di turno.

L'**utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada** per il quale viene disciplinato l'utilizzo, nei limiti della quota determinata in sede di destinazione, in proporzione alle somme riscosse e individuate le finalità.

Nel titolo III - articoli da 20 a 26 viene definito quanto segue relativamente alle seguenti fattispecie:

- limiti in materia di turni, non sussistono le condizioni organizzative che richiedono una programmazione plurisettimanale;
- misure in materia di salute e sicurezza;
- elevazione del contingente del personale da destinare al tempo parziale pari al 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno;
- criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria;
- riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi;
- criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione e correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, nonché la relativa quota minima annua pari almeno al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione dell'indennità di posizione e di risultato dell'area delle elevate qualificazioni, il cui ammontare è definito in sede di graduazione dell'aree organizzative, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'Ente che tiene conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione complessiva, in base ai seguenti criteri generali:

a) istituzione di più fasce di valutazione

Fascia di valutazione	Valutazione
A - Non adeguato al ruolo	da 0 a 14,99
B - Non completamente adeguato al ruolo	da 15 a 19,99
C - Adeguato al ruolo	da 20 a 25,99
D - Pienamente adeguato al ruolo	da 26 a 28,99
E - Eccellente supera ampiamente le aspettative del ruolo	da 29 a 30

b) erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione:

Fascia di valutazione	% Risultato
A - Non adeguato al ruolo	0%
B - Non completamente adeguato al ruolo	50%
C - Adeguato al ruolo	80%
D-E - Pienamente adeguato al ruolo e Eccellente supera ampiamente le aspettative del ruolo	95%

- clausola finale nel caso di modifiche di disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale.

Let. b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

L'utilizzo del fondo risorse decentrate costituito annualmente secondo quanto previsto dall'art. 4 del Contratto Collettivo Integrativo sarà oggetto, come previsto di apposito accordo e sarà accompagnato dalle relative relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria nel rispetto di quanto previsto dalla circolare Mef-Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012.

Let. c) effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Collettivo Integrativo non determina effetti abrogativi impliciti.

Let. d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Il Contratto Collettivo Integrativo 2023/2025 individua i seguenti strumenti di premialità, attribuiti in base al sistema permanente di valutazione del personale adottato dall'Ente, che garantiscono la selettività del sistema premiante mediante la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti e la valorizzazione dei dipendenti che conseguono performance elevate:

- compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi ripartiti tra "performance organizzativa" e "performance individuale";
- retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa;
- progressioni economiche nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 10 del Contratto Collettivo Integrativo.

Let. e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Il Contratto Collettivo Integrativo 2023/2025 - art. 10 prevede l'adozione di criteri selettivi per la definizione della graduatoria di merito per le progressioni orizzontali che vengono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale.

Let. f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Con la sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo 2023/2025, che tra l'altro definisce sia i criteri per l'erogazione della performance organizzativa ed individuale che i criteri per il riconoscimento delle indennità per specifiche responsabilità, ci si attende dal personale dipendente il raggiungimento degli obiettivi fissati ogni anno nel P.I.A.O. ed il miglioramento, in termini di funzionalità ed organizzazione, dell'attività amministrativa comunale.

San Biagio di Callalta, 27 dicembre 2023



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
rag. Fiorangela Rocchetto

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi della normativa vigente)