

COMUNE DI VILLAMARZANA
Provincia di Rovigo

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICA FINANZIARIA AL
 CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
 PARTE NORMATIVA - TRIENNIO 2023 - 2025**

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	Intesa preliminare del 20 dicembre 2023 - C.C.I
Periodo temporale di vigenza	triennio 2023-2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dr. Giuseppe Esposito Componenti: Ferro Cinzia Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle) e firmatarie dell'accordo: CGIL FP Brenga Pasquale CISL FPS - assente UIL FPL - assente CSA RAL - assente RSU: Pizzardo Ilaria
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Il nuovo CCDI 2023-2025 ricalca lo schema del precedente, relativo agli anni 2019-2021, la cui applicazione è stata prorogata anche per il 2022 e si attiene strettamente alle materie oggetto di contrattazione decentrata elencate all'art. 7 del CCNL F.L. del 16.11.2022 (valido per il triennio 2019-2021). Sono stati ridefiniti i criteri per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL FL del 2019-2021). Sono stati regolati gli importi delle indennità previste contrattualmente secondo i nuovi limiti minimi e massimi previsti dal nuovo CCNL FL del 2022. È prevista una disciplina della gestione dei compensi spettanti per la performance collettiva ed individuale. La destinazione delle risorse decentrate per le annualità 2023, 2024, 2025 (ed eventualmente successive) del CCD - sarà oggetto di separata e successiva contrattazione.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di
	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del revisore dei conti. Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del TUEL, il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il Piano della performance di cui all'articolo 10



inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel PIAO 2023-2025 approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 9 del 30 gennaio 2023 e modificato con atto di G.C. n. 80 del 15.12.2023.
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, co. 8, lett. a), del d.lgs. 33/2013? Le Misure triennali per la trasparenza e l'integrità 2023-2025, costituiscono parte integrante e sostanziale della deliberazione di Giunta Comunale n. 9/2023 che ha approvato il PIAO 2023-2025, che contiene la Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al d.lgs. n. 33/2013? Sì per quanto di competenza.
	La Relazione della Performance 2022 è stata validata dal Nucleo di valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì, per gli esercizi in cui il ciclo di gestione della performance risulta concluso la relazione al ciclo di gestione della performance è sempre stata validata dal Nucleo di Valutazione. Per il 2022, prot. n. 6549 del 26.10.2023 e delibera di Giunta Comunale n. 61 del 26.10.2023
Eventuali osservazioni =====	

Parte II - Modulo 1 - 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 collettivo integrativo - parte normativa

È stata mantenuta l'impostazione originaria del precedente C.C.I., provvedendo ad un aggiornamento dei riferimenti del nuovo Contratto collettivo nazionale del Comparto delle Funzioni Locali, approvato il 16 novembre 2022.

L'articolato si attiene strettamente alle materie oggetto di contrattazione decentrata elencate all'art. 7 del citato C.C.N.L., tralasciando materie per le quali, pur essendo prevista la contrattazione, l'Ente non ravvisa la necessità di intervenire in sede decentrata poiché relative ad istituti o modalità operative non attivate.

Ogni articolo riporta il riferimento alla disciplina del C.C.N.L. che demanda alla contrattazione decentrata l'integrazione della materia considerata.

Non è stata riportata la disciplina di istituti già regolati a livello di contratto nazionale; non è stata altresì riportata la disciplina di materie già regolamentate per legge.

Si riporta di seguito l'elenco delle disposizioni del C.C.I. - Parte normativa, che avrà validità, salvo proroghe, per il triennio 2023-2025, evidenziando delle stesse i riflessi normativi ed economici di maggior rilievo:

Art. 1 Oggetto ed obiettivi

Art. 2 Ambito di applicazione

Il Contratto collettivo integrativo - parte normativa - si applica a tutto il personale dell'Ente.



Art. 3 Decorrenza e revisione

Il Contratto collettivo integrativo decorre dal 1° gennaio 2023, salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli

Art. 4 Interpretazione autentica

Art. 5 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

Art. 6 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance

Art. 7 Incentivazione collegata alla performance

Art. 8 Differenziazione del premio individuale

Art. 9 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle Aree

La norma disciplina l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area. Tale attribuzione avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate.

Alla procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali possono partecipare i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari pari o superiori alla multa.

La selezione tra gli aventi titolo avviene sulla base dei seguenti criteri:

1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità; peso pari al 50%. Per la valutazione del personale proveniente da altri Enti, con graduazioni diverse, o qualora il sistema di valutazione venga modificato, si procede ad una armonizzazione dei punteggi, con un sistema proporzionale, in riferimento al sistema di valutazione in essere.
2. esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; il punteggio ha graduazioni diverse in relazione al numero di anni di attività lavorativa presso il Comune di Villamarzana o in Enti diversi, in relazione al tempo pieno o part time, in relazione al medesimo comparto o comparto diverso, in relazione al medesimo profilo professionale o diverso profilo professionale. Punteggio massimo: 2 punti per ciascun anno; punteggio minimo 0,5 per ciascun anno. Peso pari al 30%.
3. Titoli e capacità culturali e professionali: corsi di formazione ed aggiornamento professionale che prevedano il rilascio di attestato, conseguiti successivamente al 01/01/2020 attinenti al profilo professionale. Il punteggio ha graduazioni diverse in base alla durata del corso. Inoltre sono valutati titoli di studio superiori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno all'area cui si appartiene. Peso pari al 20%.

Sono stabiliti anche i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi.

Art. 10 Principi generali

Art. 11 indennità correlata alla condizioni lavoro

Per compensare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, oppure implicanti il maneggio di valori, vengono previste le seguenti indennità giornaliere:



personale esposto a rischio € 2,50;
personale esposto a disagio € 1,50;
personale con funzioni di maneggio valori € 1,50;
(per maneggio valori superiore ad euro 500,00 annui)

Va precisato che l'indennità verrà riconosciuta solo nelle giornate di presenza in servizio.

Art. 12 Indennità per specifica responsabilità

Il CCI prevede delle indennità per specifiche responsabilità al personale, individuato con provvedimento del Responsabile di Servizio interessato, che svolge le seguenti attività:

Descrizione delle posizioni di lavoro che comportano specifica responsabilità	
A	Responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità.
B	Responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica.
C	Responsabilità di procedimenti non ripetitivi o che comportano un notevole rilievo esterno.
D	Responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni comportino la sottoscrizione degli atti elaborati.
E	Gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.
F	Responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre amministrazioni ed imprese.
G	Attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa.
H	Coordinamento di risorse umane interne.
I	Coordinamento di personale esterno all'Ente.

Il CCI stabilisce i seguenti criteri generali per l'attribuzione dei compiti che comportano specifiche responsabilità e per la determinazione della relativa indennità:

- Fino a 50 punti: complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità
- Fino a 50 punti: livello di autonomia

Con graduazioni di punteggio per ciascun criterio.

Il risultato della pesatura rispetto a 100 è moltiplicato alla indennità massima di euro 3.000,00 ottenendo la indennità virtuale attribuibile.

L'erogazione dell'indennità è effettuata con riferimento al fondo destinato in sede di contrattazione integrativa moltiplicando, per i dipendenti assegnatari, l'indennità virtuale per il quoziente derivante dal rapporto tra il fondo destinato all'istituto e il totale delle indennità virtuali assegnate, se superiori.

Art. 13 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 14 Welfare integrativo

Art. 15 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.

Art. 16 – Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi

Art. 17 – Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato



Art. 18 – Indennità di servizio esterno

Al personale della Polizia Locale che, in via continuativa e comunque per almeno più della metà dell'orario giornaliero di lavori, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è pari ad € 1,30.

Art. 19 – Indennità di funzione

Art. 20 – Prestazioni del personale dipendente in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Art. 21 – Contingente dei lavoratori a tempo parziale

Art. 22 – Flessibilità dell'orario di lavoro

E' stata concessa una flessibilità che prevede un'entrata anticipata o posticipata rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. La fascia di tolleranza dell'orario di lavoro stabilita è di 30 minuti e può essere usufruita, senza bisogno di richiesta, per posticipare o anticipare l'entrata e l'uscita sia mattutina che pomeridiana.

La flessibilità non si applica ai dipendenti addetti ai seguenti uffici e servizi:

- Polizia locale
- Servizio scuolabus durante l'anno scolastico
- Servizi in cui sono impegnati dipendenti con orario di servizio antecedente le ore 8.00.

Art. 23 – Turnazioni

Art. 24 – Orario di lavoro e orario multiperiodale

Art. 25 – Lavoro straordinario

Art. 26 – Servizio mensa e buono pasto

Ferma l'applicazione delle regole in uso, la prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatoria per legge. Sono state individuate le figure professionali che potranno fruire della pausa per la consumazione dei pasti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno.

Art. 27 – Indennità di reperibilità – Incremento

Art. 28 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Art. 29 – Formazione

Art. 30 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

Art. 31 – Riflessi sulla qualità del lavoro

Art. 32 – Norme di Garanzia per i servizi pubblici essenziali

Art. 33 – Norme di rinvio



B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Omesso in quanto trattasi di relazione alla parte normativa del C.C.I. da applicarsi alle risorse che dovranno essere specificatamente quantificate di anno in anno.

C) effetti abrogativi impliciti

Il C.C.I. - parte normativa, 2023-2025, sostituisce il precedente contratto 2019-2021; quest'ultimo resta valido nelle parti non disciplinate dal primo.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto il contratto prevede che le risorse oggetto dello stesso, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti dell'Amministrazione. I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi economici.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Il C.C.I., oggetto della relazione, prevede che l'istituto della progressione economica orizzontale, ora differenziali economici, si applichi nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009.

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

La sottoscrizione del contratto consente innanzitutto il riconoscimento di compensi per trattamenti economici accessori direttamente correlati allo svolgimento di particolari ruoli, mansioni e funzioni; consente inoltre di correlare particolari compensi al raggiungimento di obiettivi di gruppo o individuali di volta in volta definiti dall'Amministrazione nei propri strumenti di programmazione andando in tal modo a differenziare la retribuzione accessoria dei dipendenti in funzione di tre parametri:

- ruoli, mansioni e funzioni svolte;
- diversa importanza degli obiettivi assegnati;
- valutazione dei risultati conseguiti.

Va inoltre precisato che il C.C.I.:

- o è stato predisposto attenendosi strettamente alla contrattazione sulle materie indicate dall'art. 7 del CCNL F.L. 2019 - 2021, ovvero da normativa specifica se del caso;
- o nella destinazione di risorse ai nuovi istituti contrattuali relativi ad indennità, sono stati aumentati rispetto ai valori storici delle indennità previste dai precedenti C.C.N.L. (nei casi di voci di spesa omologhe) ed è stato gestito con misura l'equilibrio delle risorse tra indennità individuali e collettive;
- o è stata rispettata l'esigenza di destinare alla premialità riferita alla performance collettiva ed individuale una somma comunque congrua delle risorse accessorie.

Infine, si conferma che la correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, segnatamente PEG/Piano della Performance, si realizza nella conferma di criteri generali di valutazione dei dipendenti connessi alla valutazione della performance individuale ed organizzativa/collettiva.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Per la costituzione delle risorse decentrate per l'annualità di riferimento, si procederà con atto separato a cura del Responsabile del relativo Servizio. Poi, con specifica intesa (Accordo economico) in sede di contrattazione decentrata (Delegazione Trattante), si procederà alla definizione dell'utilizzo delle risorse accessorie dell'anno di competenza.



PARTE III - RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Omessa, in quanto verrà presentata in sede di applicazione della parte normativa del C.C.I. alle risorse finanziarie quantificate di anno in anno per il riconoscimento del salario accessorio.

PARTE IV - Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa – Introduzione

Il C.C.I. che si relaziona è un contratto collettivo integrativo di natura normativa, che definisce i criteri generali di applicazione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata integrativa. Pertanto, le parti che seguono non risultano pertinenti allo specifico accordo.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione II – Risorse variabili

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

PARTE V - Modulo I – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale:

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

PARTE VI - Modulo I - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente



Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

PARTE VII - Modulo I - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato accordo.

Villamarzana, 20 dicembre 2023

Il Responsabile del Servizio
amministrativo/contabile
Dr.ssa Cinzia Ferro

