CONSIGLIO di BACINO
LAGUNA DI VENEZIA
Ambito Territoriale Ottimale per il servizio idrico integrato

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ARTICOLO 40, COMMA 3-SEXIES, D.LGS. N. 165 DEL 2001 E S.M.I. SUL CONTRATTO ECONOMICO PER L'ANNO 2023 PER IL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE.

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

<table>
<tr><td colspan="2">Data di sottoscrizione ipotesi di accordo</td><td>15/11/2023</td></tr>
<tr><td colspan="2">Periodo temporale di vigenza</td><td>2023</td></tr>
<tr><td colspan="2">Composizione della delegazione trattante</td><td>Parte Pubblica:
Direttore
Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:
Rsu interne;
UIL FPL (unica sigla sindacale attualmente presente nell'Ente);
CISL FP;
CSA;
FP CGIL;
Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):
Rsu interne e UIL FPL</td></tr>
<tr><td colspan="2">Soggetti destinatari</td><td>Personale non dirigenziale del Consiglio di Bacino Laguna di Venezia</td></tr>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</td><td>Campo di applicazione e durata;
Quantificazione risorse decentrate;
Utilizzo del Fondo delle risorse decentrate;
Indennità condizioni lavoro;
Performance organizzativa e individuale;
Differenziale stipendiale;</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Rispetto dell' iter procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</td><td>Intervento dell'Organo di controllo interno.</td><td>E' stata acquisita la certificazione del Revisore Unico dei conti sulla costituzione del fondo integrativo per l'anno 2023 con prot. n. 502 del 14/04/2023.</td></tr>
<tr><td>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</td><td>Nessun rilevo</td></tr>
</table>

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance 2023-2025 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione del Comitato Istituzionale n. 41 del 15/12/2022.
		È stato adottato il PIAO secondo lo schema del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022 n. 132, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti. Il citato documento programmatorio è stato adottato con deliberazione del Comitato Istituzionale n. 42 del 15/12/2022.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. I contratti decentrati previgenti sono stati tutti invitai con le rispettive relazioni finanziarie e illustrative all'ARAN ai sensi dell'art. 40 bis comma 5.
		L'Ente si è dotato congiuntamente con altra amministrazione, ai sensi dell'art. 14, comma 1, del D.lgs. 150/2009, dell'OIV a far data dal 01/02/2017. Il Piano della Performance 2022-2024 è stato relazionato dal Direttore e approvato dall'Assemblea con deliberazione n. 1 del 16/02/2023 successivamente è stata rilasciata la certificazione del citato OIV, acquisita agli atti con prot. n. 294 del 28/02/2023.

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato integrativo economico (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)

Il contratto decentrato integrativo economico 2023 del Consiglio di Bacino è composto da n. 6 articoli qui di seguito elencati:

1. Campo di applicazione e durata;
2. Quantificazione risorse decentrate;
3. Utilizzo del Fondo delle risorse decentrate;
4. Indennità condizioni lavoro;
5. Performance organizzativa e individuale;
6. Differenziale stipendiale;

Si procede ad una breve sintesi e commento degli articoli sopra citati:

L'articolo n. 1: "Campo di applicazione e durata"

L'articolo dispone che gli effetti economici del contratto decentrato economico hanno durata annuale con decorrenza dal 01/01/2023 sino al 31/12/2023. Il contratto economico 2023 sostituisce ogni precedente accordo economico sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso. Il CCDI inoltre deve essere portato a conoscenza di tutto il personale e dei cittadini attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

La disciplina contenuta nel suddetto articolo è compatibile con la vigente normativa statale e contrattuale di settore nonché con l'art. 9 comma 1 del vigente CCDI normativo 2023-2025 sottoscritto in data 06/11/2023 in quanto prevede la determinazione annuale delle risorse per il salario accessorio e la loro destinazione.

Art. 2 Quantificazione del Fondo risorse decentrate

L'articolo 2 al comma 1 richiama l'articolo 79 del CCNL 2019-2021 del CCNL del comparto Funzioni Locali per quanto riguarda le voci che costituiscono il Fondo integrativo, esplicitando che la sua costituzione annuale è di esclusiva competenza dell'Amministrazione sia per la parte fissa che variabile (cfr deliberazione della Corte dei Conti del Molise La Corte dei Conti sez. Molise deliberazione n. 15 del 2018).

Il comma 2 riporta il la tabella di costituzione del Fondo integrativo 2023 in tutte le sue voci con i relativi riferimenti normativi e le note di commento. Con atto del Direttore n. 24 del 26/04/2023, è stato costituito il Fondo risorse decentrate per l'anno 2023, per la cui analisi si rimanda alla Relazione sulla costituzione del Fondo prot. n. 495 del 12/04/2023.

Art. 3 Utilizzo del Fondo delle risorse decentrate.

L'articolo in esame riassume in un'apposita tabella gli istituti che saranno finanziati per l'esercizio 2023 e che sono previsti nel vigente CCDI normativo 2023-2025 il quale, a sua volta, riprende quanto indicato dall'articolo 80 del CCNL 2019-2021:

DESTINAZIONE FONDO	**DESTINAZIONE FONDO 2023**
DESCRIZIONE	**IMPORTI in €**
Indennità di Comparto	2.751,12
Indennità maneggio valori	265,00
Performance organizzativa e individuale	18.248,31
Progressioni orizzontali storiche	12.581,27

Nuove progressioni orizzontali (differenziali stipendiali)	1.600,00
TOTALE FONDO	**35.445,70**

L'articolo in esame quantifica le destinazioni previste dalle norme di settore applicate alla realtà istituzionale ed operativa dell'Ente, ovvero prevedendo le destinazioni delle risorse in base ai compiti svolti dagli uffici ed escludendo le voci non pertinenti ad es. indennità di turno, reperibilità, compensi per messi notificatori ecc.

Indennità di comparto: la destinazione prevede l'applicazione dell'importo previsto dalla contrattazione collettiva di settore;

indennità di maneggio valori: la destinazione a tale istituto prevede l'importo di € 1,55 lordi, moltiplicato per i giorni presunti di servizio in sede del personale che svolge la funzione di "agente contabile".

Performance organizzativa ed individuale: importo risultante dal totale del Fondo integrativo 2023 meno il totale delle altre destinazioni sopra elencate;

progressioni orizzontali storiche: importo per le progressioni già effettuate nei precedenti esercizi;

differenziali stipendiali: importo previsto per l'applicazione del citato istituto secondo le disposizioni del vigente CCNL 2019-2021 e dei criteri previsti dal vigente CCDI 2023-2025.

Art. 4 Indennità condizioni lavoro

L'articolo in esame quantifica l'importo spettante ai dipendenti che svolgono le funzioni di "agenti contabili" nelle giornate nelle quali vi è la presenza in servizio presso la sede dell'Ente. L'importo sopra citato è stabilito ai sensi dell'art. 70 bis del CCNL "FUNZIONI LOCALI" 2016-2018 comma 1 lett. c "*Indennità condizioni lavoro*" ed è inalterato rispetto alle precedenti contrattazioni. La cifra individuata quale indennità pari ad € 1,55 lordi per giorno di servizio effettivamente prestato in presenza, rispetta la fascia di importo prevista dal citato articolo 70 bis (da € 1,00 a € 10,00).

Art. 5 Performance organizzativa ed individuale

L'articolo 5 prevede per la produttività la destinazione dell'importo risultante dal totale del Fondo integrativo 2023 meno il totale delle altre destinazioni sopra elencate. La disposizione prevede che: *Ai sensi dell'art. 10 "Performance organizzativa ed individuale" del ciato CCDI normativo 2023-2025 le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "Performance organizzativa" e "Performance individuale" secondo le disposizioni ivi indicate:*

a) *all'istituto della performance organizzativa va assegnata una quota pari al 70% delle risorse assegnate alla performance totale;*

b) *all'istituto della performance individuale va assegnata la restante quota del 30%*;

Come previsto dal vigente CCDI 2023-2025 normativo, le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "Performance organizzativa" e "Performance individuale". Il Consiglio di Bacino Laguna di Venezia stabilisce che all'istituto della performance organizzativa va assegnata una quota pari al 70% delle risorse assegnate alla performance totale mentre all'istituto della performance individuale va assegnata la restante quota del 30%. Tale suddivisione ha lo scopo di perseguire una maggiore enfatizzazione della componente organizzativa come previsto dai recenti interventi normativi: D.lgs. n. 75/2017 e s.m.i. (Decreto Madia) e D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. (Decreto Brunetta), i quali orientano la Pubblica amministrazione a privilegiare il lavoro di gruppo piuttosto che la performance individuale in quanto garantisce una migliore Performance complessiva e, di conseguenza, un miglior raggiungimento dei compiti istituzionali e un miglior servizio ai cittadini.
Si precisa inoltre che l'art. 10 del CCDI sopra citato applica le disposizioni dell'art. 81 del CCNL 2019-2021 relative alla differenziazione del premio individuale infatti: ai dipendenti che conseguono la valutazione individuale massima prevista dal vigente sistema di valutazione, è assegnata una maggiorazione del premio pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti per performance individuale, nella misura massima del 5% dei dipendenti con arrotondamento all'unità superiore.
Le disposizioni dell'articolo 5 sono conformi ai dettami di legge sulla produttività del personale dipendente delle pubbliche amministrazioni (D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.) ovvero si applica un sistema selettivo e premiante del personale che abbia concretamente apportato determinati risultati alla performance organizzativa (vedi tabella indicatori sulla performance del CCDI normativo); anche la quota di premio collegata alla performance individuale è regolata dalla correlazione tra fasce di valutazione e percentuali di premio definite dalla metodologia applicata dall'ente. Tale quota potrà essere percepita dai singoli dipendenti solo a fronte di una valutazione positiva.

Art. 6 Differenziali stipendiali.

L'articolo 6 stabilisce l'applicazione dell'istituto dei differenziali stipendiali previsti dal CCNL 2019-2021 e disciplinate dall'art. 13 "*Differenziali stipendiali*" del CCDI normativo 2023-2025. L'Ente destina le risorse indicate nella tabella dell'articolo n. 3 per n. 1 differenziale stipendiale a decorrere dal 01/01/2023.
L'articolo 13 sopra descritto fissa criteri e limiti alla progressione economica nel rispetto degli orientamenti previsti dal vigente CCNL "FUNZIONI LOCALI" 2019-2021 e dall'art. 23 "*Progressioni economiche*" del citato D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i..

Venezia 16/11/2023

Il Direttore
Ing. Massimiliano Campanelli
Documento informatico firmato digitalmente
ai sensi e con gli effetti del d.lgs. n. 82/2005 (CAD) e s.m.i e norme collegate;
Sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa