

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ARTICOLO 40, COMMA 3-SEXIES, D.LGS. N. 165 DEL 2001 E S.M.I. SUL CONTRATTO ECONOMICO PER L'ANNO 2025 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

Data di sottoscrizione ipotesi di accordo		12/11/2025
Periodo temporale di vigenza		2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: • Direttore Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: • Rsu interne; • UIL FPL (unica sigla sindacale attualmente presente nell'Ente); • CISL FP; • CSA; • FP CGIL; RSU interna Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): • UIL FPL
Soggetti destinatari		Personale non dirigenziale del Consiglio di Bacino Laguna di Venezia
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		• Campo di applicazione e durata; • Quantificazione risorse decentrate; • Utilizzo del Fondo delle risorse decentrate; • Indennità condizioni lavoro; • Performance organizzativa e individuale; • Differenziale stipendiale;
Rispetto dell' iter procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	E' stata acquisita la certificazione del Revisore Unico dei conti sulla costituzione del fondo integrativo per l'anno 2025 con prot. n. 317 del 26/03/2025.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge	È stato adottato il Piano della performance 2025-2027 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione del Comitato Istituzionale n. 1 del 23/01/2025.

	che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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 programmatico è stato approvato con deliberazione del Comitato Istituzionale n. 35 del 17/12/2025.
		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 inviati 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 01/05/2023. Il Piano della Performance 2024-2026 è stato relazionato dal Direttore e approvato dall'Assemblea con deliberazione n. 2 del 17/04/2025 successivamente è stata rilasciata la certificazione del citato OIV, acquisita agli atti con prot. n. 503 del 14/05/2025.

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 2025 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. Differenziali stipendiali;
7. Welfare integrativo CCNL 2019-2021;

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 01/01/2025 sino al 31/12/2025. Il contratto economico 2025 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 la tabella di costituzione del Fondo integrativo 2025 in tutte le sue voci con i relativi riferimenti normativi e le note di commento. Con atto del Direttore n. 24 del 03/04/2025, è stato costituito il Fondo risorse decentrate per l'anno 2025, per la cui analisi si rimanda alla Relazione sulla costituzione del Fondo prot. n. 313 del 26/03/2025.

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 2025 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.

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”.

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.

Performance organizzativa ed individuale: importo risultante dal totale del Fondo integrativo 2025 meno il totale delle altre destinazioni sopra elencate;

Welfare integrativo: importo previsto di € 2.500,00 sottratto dall'importo complessivo della performance per finanziare iniziative di sostegno al reddito della famiglia.

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 2024 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 enfaticizzazione 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. 2 differenziali stipendiali: 1 per la categoria dei funzionari e 1 per la categoria degli istruttori a decorrere dal 01/01/2025.

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..

Art. 7 Welfare integrativo

L'articolo 7 stabilisce l'applicazione dell'istituto del Welfare integrativo previsto dall'articolo 82 del vigente CCNL 2019-2021 del Comparto. L'importo complessivo per tale istituto di € 2.500,00 è equamente ripartito tra il personale nella misura di € 500,00 per ciascun dipendente per finanziare iniziative di sostegno al reddito della famiglia.

Venezia 12/11/2025

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