

Prot. N. 17269

COMUNE DI ROSSANO VENETO

Provincia di Vicenza

Relazione illustrativa

al contratto integrativo decentrato triennio 2023-2025

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2023/2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Comunale dott. Paolo Orso Responsabile Area Finanziaria dott. Paolo Orso Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL FP CGIL FP CSA Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL FP – CGIL FP -CSA
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) contratto collettivo integrativo decentrato per il triennio 2023/2025
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.	L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	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 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Con deliberazione della Giunta Comunale n. 48 del 05/04/2023 è stato approvato il P.I.A.O. e la sottosezione 2.2. ha fissato la performance per l'anno 2023
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Inserito nella sezione 2.3. del P.I.A.O. 2023/2025 – Rischi corruttivi e trasparenza
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: costituzione e destinazione del Fondo, accordo e presente relazione.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Il piano delle performance è inserito, come allegato, 2.2 al P.I.A.O. approvato con deliberazione n. 48 del 05/04/2023 e trasmessa al OIV
Eventuali osservazioni		

Premesse

In data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019 - 2021. Il contratto disciplina anche tutte quelle indennità del salario accessorio che devono essere recepite, disciplinate e definite negli importi dal contratto integrativo decentrato triennio 2023-2025.

1.2 - 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)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto collettivo integrativo

Il Contratto collettivo Integrativo di riferimento prevede al titolo II i criteri per la definizione e corresponsione di tutti quegli istituti relativi al trattamento economico del personale in particolare:

criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma del CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;

criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

definizione delle procedure per le progressioni economiche;

fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere tutte quelle indennità e compensi relativi a particolari prestazioni di lavoro (condizioni lavoro, servizio esterno, specifiche responsabilità);

criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

Performance organizzativa e performance individuale

- Riferimento alla norma del CCNL: art. 7, comma 4, lettera b) e art. 80, comma 2, lettera a) del CCNL 16/11/2022;
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Artt. 16, 17, 18 e 19;
- spetta a tutto il personale con esclusione dei titolari di posizione organizzativa.

INDENNITA' CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

- Importo previsto €. 2,00 giornalieri lordi per condizioni lavoro che richiedono una peculiare articolazione dell'orario di lavoro;
- Importo previsto €. 5,00 giornalieri lordi per condizioni lavoro rischiose (mezzi meccanici, elettrici, a motore, attrezzature complesse ecc.);
- Importo previsto €. 2,00 giornalieri lordi per condizioni lavoro che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 7, comma 4, lett. d) e art. 70 bis;
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: 10;
- criteri di attribuzione: spettante ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano esposizione continuativa a situazioni di disagio, e/o ai dipendenti che eseguano un'articolazione oraria diversa rispetto al normale orario di lavoro per soddisfare le esigenze dell'utenza;

- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: una maggiore apertura di alcuni servizi ai cittadini, garantire la continuità dei servizi anche individuali ai cittadini

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

- Importo previsto €. 11,00 giornalieri lordi per dodici ore al giorno, raddoppiato a € 22,00 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 7, comma 4, lett. e) e art. 100 CCNL 16/11/2022;
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: 11.

INDENNITA' PERSONALE TURNISTA

- Indennità di turno maggiorata del 100% al personale turnista che abbia prestato la propria attività in giornata festiva infrasettimanale.
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 30, comma 5, lett. d) CCNL 16/11/2022;
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: 12.

INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO

- Importo previsto €. 3,00 giornalieri lordi per servizio esterno in pattugliamento di almeno 50% orario giornaliero al giorno o €. 5,00 giornalieri lordi per servizio serale/notturno.
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 7, comma 4, lett. e) e art. 100 CCNL 16/11/2022;
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: 23;
- criteri di attribuzione: spettante al personale della Polizia Locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza e pattugliamento.

INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'

- Importo previsto da un minimo di €. 500,00 ad un massimo stabilito dal CCNL 2019-2021;
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 7, comma 4, lettera f) e art. 84 CCNL 16/11/2022;
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: 13;
- criteri di attribuzione: attribuita al personale dell'Ente che riveste specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe, Elettorale e al personale del tributo.

INDENNITA' DI PROCEDIMENTO

- L'importo annuo massimo è di € 4.000,00 e viene comunque definito in sede di costituzione e destinazione del fondo annuale;
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 7, comma 4, lettera f) e art. 84 CCNL 16/11/2022
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: 14 commi 3, 4,5,6,7,8,9,10,11;
- criteri di attribuzione: attribuite dai Responsabili di Servizio a posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità.

INDENNITA' DI FUNZIONE

- Non è stata prevista.

COMPENSI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE

- L'importo annuo viene definito in sede di costituzione e destinazione del fondo;
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 7, comma 4, lettera g) e art. 68, comma 2, lett. g)
- criteri di attribuzione: spettano al personale per compensi derivanti da particolari disposizioni di legge (recupero evasione tributaria, incentivi funzioni tecniche).

- b) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance vigente del N.I.V. Dott. Andrea Giacometti, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati da ultimo approvati con delibera di G.C. n. 152 del 06/12/2022.(

c) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche*

L'art. 22 della preintesa recepisce i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree come previsto dall'art. 7, comma 4, lettera c del CCNL. Il comma 7 del predetto art. 22, introduce le seguenti pesature:

60% incidenza della valutazione;

40% incidenza esperienza professionale

d) Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto Collettivo integrativo decentrato, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Il punto 3.3 e il punto 3.4 dell'allegato alla delibera di Giunta Comunale n. 124 del 14.12.2021 di approvazione del sistema di Misurazione e Valutazione permanente delle prestazioni del personale dipendente

L'erogazione dei premi connessi legati alla performance organizzativa e alla performance individuale, sono disciplinati dal presente Contratto collettivo integrativo decentrato dagli articoli 16, 17, 18 e 19 (performance organizzativa e performance individuale), e sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione.

Rossano Veneto, 12/12/2024

Il Responsabile del Servizio
dott. Paolo Orso
(documento firmato digitalmente)