

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2024-2026

(ai sensi della circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato art. 40, comma 3 sexies, del D.Lgs. 165/2001)

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con propria circolare n. 25 del 19.07.2012, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La relazione illustrativa è composta di due moduli:

- 1) illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;
- 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 alla erogazione delle risorse premiali e altre informazioni utili.

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

Data di sottoscrizione pre-intesa		10 luglio 2024
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2024-2026
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente: Segretario Comunale – dott. Cammilleri Rosario Componenti: Funzionario amministrativo/contabile - Responsabile Servizio Affari Generali – dott.ssa Tomasi Angela Istruttore amministrativo contabile - Ufficio Personale dott.ssa Corbanese Monica Componenti RSU: Giacomini Roberto, Sapone Antonina Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione della pre-intesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto: CISL-FP, UIL-FPL, FP-CGIL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo		Vengono trattate le seguenti materie, in esecuzione di quanto demandato dal Contratto Collettivo Nazionale: a) disposizioni generali b) risorse e premialità c) criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse d) titolari di posizione organizzativa e) progressione economica orizzontale f) fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere le indennità e i compensi relativi a particolari prestazioni di lavoro g) disposizioni inerenti la qualità e la sicurezza del lavoro e la tutela della salute h) altre disposizioni diverse
	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo dovesse fare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione.



CITTÀ DI
PIEVE DI SOLIGO

	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.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150.
		Vengono pubblicati sul sito "Amministrazione trasparente" i dati concernenti le performance, la contrattazione, gli aspetti organizzativi e quant'altro previsto dal D.Lgs n. 33/2013 come modificato dal D.Lgs n. 97/2016.
		L'organismo di Valutazione provvede annualmente alla validazione delle Performance.
Eventuali osservazioni		

Modulo 2_Illustrazione dell'articolato del contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia.

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il contratto integrativo oggetto della presente Relazione riguarda la regolamentazione di parte normativa delle materie ad esso demandate da parte del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019 – 2021 sottoscritto in data 16.11.2022 il quale stabilisce, all'art. 8, comma 1, che *"Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 21.5.2018"*.

Premesso quanto sopra, in conformità alle indicazioni contenute nella Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19.7.2012, si elencano di seguito le materie oggetto di regolamentazione, richiamando le fonti legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Di seguito si illustrano le materie trattate:

- a) al **Titolo I, "Disposizioni generali" (artt. 1-3)**, vengono definiti l'ambito di applicazione e la durata del contratto, specificando che lo stesso ha validità triennale e i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione, sostituendo integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI fatti salvi eventuali espressi richiami e che lo stesso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
- b) al **Titolo II, "Trattamento economico del Personale" (artt. 4-10)**, viene disciplinata la determinazione annuale del Fondo risorse decentrate secondo i criteri stabiliti dall'art. 79 del CCNL 16.11.2022, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, e viene stabilita la relativa destinazione alle voci economiche previste dal CCNL. Viene previsto, in particolare, che, qualora nel Fondo risorse decentrate costituito siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime siano destinate almeno per il 30% alla performance individuale.



Agli articoli 6, 7 e 8, vengono stabiliti i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie e i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale, prevedendo l'attribuzione selettiva di una quota non superiore al 50% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione, e l'attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 50% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione di tale premio a favore di una percentuale non superiore al 5% dei dipendenti di ciascuna area, con arrotondamento all'unità superiore, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che conseguano annualmente le valutazioni più elevate.

Agli articoli 9 e 10, vengono fissati i principi generali per le progressioni economiche orizzontali. La progressione economica all'interno delle aree consente il riconoscimento economico e lo sviluppo professionale coerentemente con il conseguimento del maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti e dalle dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area. La progressione economica all'interno delle aree si realizza con l'attribuzione dei differenziali stipendiali di cui alla tabella A), allegata al CCNL 16.11.2022 ed avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse stabili disponibili nel "fondo risorse decentrate" e nel numero di differenziali stipendiali determinati in sede di contrattazione integrativa annuale.

Agli articoli 11 – 12 – 13 e 14, vengono definiti i principi generali e i criteri per la corresponsione e i valori delle seguenti indennità e compensi riferiti a particolari prestazioni di lavoro di seguito riportate, in ottemperanza a quanto previsto dal CCNL 16.11.2022 e da disposizioni di legge:

- indennità condizioni di lavoro, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. d) e art. 70-bis del CCNL 21.05.2018, destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi o impicanti il maneggio di valori delle quali vengono individuate le caratteristiche e fattispecie, e viene riconosciuta negli importi indicati all' art. 12 del presente accordo;
- indennità di servizio esterno, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. e) e art. 100 del CCNL 16.11.2022, dovuta al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza, fissata in misura giornaliera;
- indennità per specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. f) e art. 84 del CCNL 16.11.2022. L'indennità per specifiche responsabilità va attribuita alle posizioni di lavoro che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di servizio, con atto scritto ed adeguatamente motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane sulla base dei criteri specificati nel comma 5 dell'art. 14 del contratto decentrato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti appartenenti alle aree degli Operatori, Istruttori, Funzionari e di Elevata Qualificazione (purché non titolari di incarichi di EQ).

Viene altresì corrisposta una indennità al personale, previo conferimento di incarico con apposito atto scritto, di seguito elencato:

- a) personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, responsabile dei Tributi;
- b) Coordinatore squadra operai;
- c) Amministratore di sistema.

Per tali funzioni è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- € 300,00 - Ufficiali di Stato Civile con delega completa
- € 300,00 - Ufficiali di Anagrafe, con delega completa
- € 150,00 - Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe con delega parziale
- € 1.200,00 - Coordinatore squadra operai



Agli articoli 15 e 17, vengono di seguito riportate indennità e compensi riferibili a particolari tipi di lavoro:

- compensi previsti da particolari disposizioni di legge, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), art. 80, comma 2, lett. g) del CCNL 16.11.2022, i cui criteri di erogazione sono concordati tra le parti secondo le norme stesse che le disciplinano e che risultano dovuti in aggiunta al premio correlato alla performance;
- indennità di reperibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. i) e k) e art. 24, comma 4, del CCNL 21.05.2018, dovuta al personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento.

Art. 16 “Criteri generali per l’attivazione dei piani di welfare integrativo”, le parti concordano, non essendovi disponibilità già stanziata dall’ente ai sensi delle disposizioni vigenti al momento dell’entrata in vigore del CCNL, né precedenti utilizzi del Fondo risorse decentrate per finalità assistenziali e sociali a favore del personale, di rinviare i relativi criteri di concessione, come gli aspetti di dettaglio (ad esempio, la tipologia dei benefici), ad altra sessione negoziale.

Art. 18 “Indennità di funzione” ai sensi dell’art. 7, comma 4, lett. w) e art. 97 del CCNL 16.11.2022, spettante al personale della polizia locale di cui all’art. 97 del CCNL 16.11.2022, che svolge funzioni di coordinamento o esercita compiti di particolare responsabilità sulla base di un provvedimento d’incarico adeguatamente motivato.

In sede di contrattazione integrativa annuale è determinato l’importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l’indennità di funzione. Tale importo si intende confermato anche per gli esercizi successivi, sino a diverso accordo tra le parti.

Per quanto riguarda la determinazione dell’importo e le modalità di erogazione si fa riferimento a quanto previsto dall’art. 14 del presente CCI in merito all’analogia indennità per specifiche responsabilità.

Art. 19 “Elevazione limiti in materia di turni”, le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti una programmazione plurimensile dei turni, né l’esigenza di aumentare il limite dei turni notturni effettuabili nel mese da parte di ciascun dipendente, fatte salve eventuali esigenze di carattere eccezionale. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui all’art. 2.

Art. 20 “Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro”, in cui le parti, tramite i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi rappresentanti delle/dei lavoratrici/lavoratori, si impegnano ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi previste dal D.Lgs n. 81/2008.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio. L’Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.

Agli articoli 21,22,23 e 24, le parti concordano in merito all’elevazione del contingente per i rapporti di lavoro a tempo parziale. Viene, inoltre, riconosciuta una flessibilità dell’orario di lavoro sia in ingresso che in uscita escludendo dalla flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall’ente. Le parti inoltre concordano che non sussistono condizioni organizzative per l’elevazione dei limiti dei turni lavorativi, del periodo di orario multiperiodale e dell’arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite di 48 ore settimanali medie.



CITTÀ DI
PIEVE DI SOLIGO

Art. 25 “Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario”, le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l’elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall’art. 14, comma 4, CCNL 01.04.1999 in 180 ore annue.

Art. 26 “Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all’organizzazione dei servizi”, le parti danno atto che l’innovazione tecnologica rappresenta un percorso che non coinvolge soltanto gli aspetti amministrativi, giuridici e tecnici, ma richiede una nuova cultura, consapevolezza, apprendimento e multidisciplinarietà, oltre alla dotazione di nuove risorse finanziarie.

Art. 27 “Criteri generali per la determinazione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione”, le parti definiscono i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli Incaricati di Elevata Qualificazione e la correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 28 “Esclusione turni di lavoro notturni”, le parti concordano che allo stato attuale non sussistono condizioni ulteriori rispetto a quelle previste dall’art. 30, comma 8, del CCNL e dall’art. 53, comma 2, del D.Lgs. 151/2001 in seguito alle quali il personale possa – a richiesta – essere escluso dall’effettuazione di turno notturni, fermo il divieto vigente per le donne dall’inizio della gravidanza e nel periodo fino ad un anno di vita del bambino.

Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 2.

Art. 29, le parti definiscono le figure professionali che possono fruire della pausa per la fruizione del pasto all’inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro e comunque a condizione che il servizio prestato ammonti ad almeno 7 ore continuative, al fine di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell’erogazione dei servizi.

Art. 30 ha per oggetto le modalità di gestione della quota parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie previste dal Codice della Strada per misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale dell’Ufficio Unico di Polizia Locale in applicazione del citato art. 98, comma 1, lett. a) CCNL. Viene riconosciuto uno specifico Fondo a cui vengono destinati i proventi sopradetti per un ammontare annuo pro-capite pari ad €. 1.100,00, nel limite delle risorse disponibili. Tale importo si intende confermato anche per gli esercizi successivi, sino a diverso accordo tra le parti. Le somme suddette sono assegnate ogni anno con apposita delibera di Giunta con cui l’Amministrazione Comunale procede alla destinazione delle risorse ex art. 208 CDS.

Art. 31 “Incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato”, le parti convengono di non incrementare per l’annualità di sottoscrizione del presente CDI le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni. Si riservano tuttavia tale la possibilità con conseguente e contestuale riduzione del fondo delle risorse decentrate di cui all’art. 79 del CCNL, previa contrattazione, qualora emergano esigenze organizzative determinate dai nuovi livelli di responsabilità e coordinamento previsti all’interno della struttura dell’ente.

Art. 32 Le parti convengono che nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso della vigenza del presente CCI e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali integrazioni o modifiche.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato che ha carattere normativo, mentre l’utilizzo delle risorse decentrate sarà regolato da specifico accordo annuale.



c) Effetti abrogativi impliciti

L'accordo oggetto della presente relazione sostituisce il contratto collettivo decentrato integrativo per il Comune di Pieve di Soligo sottoscritto in data 23.12.2019.

d) 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

Si attesta che le previsioni previste nell'accordo illustrato sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità.

A tal proposito si precisa che in materia di meritocrazia e premialità, trova applicazione il Sistema di Valutazione della performance del personale non dirigenziale, di cui all'art. 7, comma 1, del D.Lgs 27.10.2009, n. 150.

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

Si attesta che le previsioni previste nell'accordo illustrato sono coerenti con il principio di selettività delle progressioni economiche.

La progressione economica all'interno delle aree consente il riconoscimento economico e lo sviluppo professionale coerentemente con il conseguimento del maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti e dalle dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area. La progressione economica all'interno delle aree si realizza con l'attribuzione dei differenziali stipendiali di cui alla tabella A), allegata al CCNL 16.11.2022 ed avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse stabili disponibili nel "fondo risorse decentrate" e nel numero di differenziali stipendiali determinati in sede di contrattazione integrativa annuale.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (piano della performance)

L'accordo illustrato appartiene alla tipologia dei contratti integrativi normativi (ossia definisce, unicamente le regole generali) e persegue lo scopo di dare attuazione alle disposizioni contenute nei CCNL 21.05.2018 e 16.11.2022 del Comparto Funzioni Locali.

Pieve di Soligo, 11.07.2024


IL SEGRETARIO COMUNALE
dott. Rosario Cammilleri