



CITTÀ DI MARCON
Città Metropolitana di Venezia

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA ANNO 2022**

Relazione illustrativa dell'accordo decentrato sottoscritto in data **22.12.2022** (art. 40, comma 3 sexies, D.lgs. 30.3.2001 n. 165 e circolare del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato n. 25 del 19.7.2012).

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40 del D.lgs. 30.3.2001 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 (Modulo I Scheda 1.1)
- 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; altre informazioni utili (Modulo II).

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

Data di sottoscrizione	Pre-intesa 11.11.2022 CCDI definitivo 22.12.2022
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Vicesegretario Comunale dott. Giovanni Corbetta Componenti: Responsabile settore economico finanziario dott. Marco Girotto Responsabile servizio risorse umane dott.ssa Eugenia Candosin Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali Firmatarie della pre-intesa: RSU (), FP CGIL; CISL-FP, UIL-FPL. Firmatarie del contratto: RSU (), FP CGIL; CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Parte economica CCDI 2022: a) criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate nell'art. 67 del CCNL 21.5.2018 per le finalità previste dall'art. 68 del CCNL 21.5.2018 (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL 21.5.2018); b) disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate (art. 68 del CCNL 21.5.2018)
---	---

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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì la certificazione è datata 5/12/2022, acquisita al prot. n. 25070 del 13/12/2022.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun 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? 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 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.235 del 30.12.2022 e con deliberazione di Giunta Comunale 87 del 28.04.2022 "approvazione del piano degli obiettivi- piano della performance obiettivi 2022-2024"
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Sì, con deliberazione G.C. n. 86 del 28.04.2022 è stato approvato l'ultimo aggiornamento del piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per gli anni 2022-24
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV 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.		
Eventuali osservazioni =====		

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)

Il Contratto collettivo decentrato integrativo, stipulato in data 07/03/2019, stabilisce i criteri per la destinazione delle risorse del fondo normativamente costituito per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività al personale non dirigente.

Nel citato contratto del si prevede espressamente: *“la determinazione con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.”*

La materia è oggetto di contrattazione decentrata, in base alle disposizioni di seguito richiamate:

a) Art. 7, comma 4, del CCNL 21.5.2018: *“Sono oggetto di contrattazione integrativa: a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;*

b) Art. 8, comma 1, del CCNL 21.5.2018: *“Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.*

Il CCDI del **22.12.2022**, pertanto, regola la destinazione del fondo di cui agli artt. 67 e 68 del CCNL 21.5.2018, per l'anno 2022, relativamente al personale del Comune di Marcon ed è stato redatto in forma di articolato, specificando gli importi da destinare ai vari istituti, secondo le regole stabilite nel contratto normativo sottoscritto il 07/03/2019.

L'importo complessivo del fondo (vedasi le determinazioni del Responsabile Settore I n. n. 106 del 08.03.2022 e n. 338 del 24.06.2022) di costituzione provvisoria del fondo – parte stabile e parte variabile, la nota prot. n. 22306 del 02.11.2022 con la quale è stata inviata alle OO.SS. una bozza di accordo di ripartizione del fondo stesso) è pari a € **264.985,98** =, di cui € **154.932,54** = di risorse stabili ed € **95.377,06** = di risorse variabili, con decurtazione di € **3.229.33** per superamento **del limite** anno 2016.

L'importo totale del fondo comprende, nella parte variabile, tra l'altro la somma presunta di € **14.586,38** destinata all'adeguamento del limite al trattamento accessorio solo per l'anno 2022 sulla base dell'aumento del numero di personale in servizio rispetto all'anno 2018, secondo la disciplina vigente. Trattasi di importo che verrà monitorato dagli uffici preposti e adeguato a seguito di nuova verifica che verrà effettuata nel mese di dicembre, al fine di verificare l'aumento effettivo di unità rispetto all'anno 2018. La metodologia impiegata è indicata nella determinazione n. 338 del 24.06.2022.

Le risorse del fondo vengono utilizzate per le finalità previste dall'art. 68 del CCNL 21.5.2018, secondo quanto precisato nel CCDI sottoscritto in data **22.12.2022**.

La quota di stanziamento storico delle Posizioni organizzative dell'ente è di € **93.639,28**; per l'anno 2022 il Fondo PO è stato ridotto, a seguito dell'assunzione di uno dei due dirigenti previsti in dotazione organica, a Euro 74.815,75 (pari a Euro 93.639,28 – 18.824,00), fatte salve ulteriori riduzioni che saranno necessarie per l'implementazione del piano assunzionale che comprende una seconda figura dirigenziale, come meglio specificato nella determinazione n. 652 del 24-12-2021 con la quale è stato impegnato il fondo PO anno 2022.

Detto valore costituisce separato stanziamento in bilancio come prescritto dall'art. 15, comma 5 del CCNL 21/5/2018.

Con il CCDI sottoscritto in data **22.12.2022** sono stati definiti per l'anno 2022 gli importi complessivi a livello di ente da destinare alle varie indennità e compensi di cui all'art. 68 del CCNL 21.5.2018, come determinate e specificate nel CCDI del 7.3.2019:

RISORSE DA DESTINARE A INDENNITA' E COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE

Tralasciando le indennità per comparto ed i differenziali delle PEO, sono stati previsti i seguenti importi:

€ 13.500,00 per indennità di turno;

€ 700,00 per indennità di rischio;

€ 750,00 per indennità maneggio valori;

€ 2.160,00 per compenso a personale vigilanza che svolge servizio esterno;

€ 600,00 per addetto URP (art. 16, lett. b) del CCDI 7.3.19);

€ 1.500,00 per indennità ufficiali stato civile (art. 16, lett. a), del CCDI 7.3.19);

€ 3.500,00 per indennità funzione del personale della polizia locale (art. 20 del CCDI del 7.3.2019);

€ 7.300,00 per indennità per specifiche responsabilità art 70- quinquies;

€ 47.455,83 produttività anno 2022;

€ 300,00 per compenso ai messi notificatori;

€ 66.000,00 per incentivi funzioni tecniche e compensi recupero evasione tributaria;

€ 4.000,00 compensi per indagini statistiche (ISTAT) – censimento permanente

€ 8.314,44 progetto sicurezza anno 2022.

RISORSE DA DESTINARE ALLA PRODUTTIVITÀ ANNO 2022

Il fondo incentivante la produttività è pari a complessivi € 47.455,83 è stato così suddiviso
€ 14.236,75 performance organizzativa (art. 12 CCDI 7.3.19) (30%)
€ 33.219,08 performance individuale (art. 13 CCDI 7.3.19) (70%)

La distribuzione avverrà secondo la disciplina contenuta negli articoli 11, 12 e 13 del CCDI del 7 marzo 2019 e sulla base del sistema di valutazione vigente, nonché secondo la disciplina prevista negli articoli 18 e 22 del medesimo contratto, di cui in data 16 luglio 2020 è stata approvata interpretazione autentica.

Le parti hanno espressamente specificato (art.10 del contratto decentrato parte economica) che ai fini della ripartizione del fondo tra performance organizzativa e performance individuale, sulla base del sistema di valutazione approvato, per performance organizzativa si deve intendere quelle legata al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo ed individuali e alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza di cui all'art. 5, lett. a) e b) del citato sistema di valutazione.

Le parti inoltre stabiliscono che gli eventuali risparmi che verranno registrati sui compensi elencati nel precedente paragrafo, verranno contestualmente distribuiti a favore della performance organizzativa e individuale. Inoltre, le parti concordano di destinare alla produttività dei dipendenti anno 2022, tutto l'importo delle risorse aggiuntive che verranno definitivamente determinate al termine dell'anno, quale adeguamento in aumento del fondo in conseguenza di assunzioni aggiuntive rispetto al personale in servizio alla data del 31.12.2018. Infatti, l'aumento del fondo è già stato preventivamente determinato con determinazione n. 338 del 24.06.2022, subordinandolo a definitivo assestamento con verifica che verrà svolta al 31.12.2022 dall'ufficio personale congiuntamente con l'ufficio ragioneria. Le parti concordano di non ricorrere a integrazione contrattuale e/o approvazione di un nuovo contratto in caso di integrazioni maggiore o minore del fondo, a seguito di verifica da parte degli uffici di riferimento.

Parimenti, con riferimento al Fondo per le posizioni organizzative, le parti hanno concordato di destinare eventuali risparmi delle risorse già finalizzate al finanziamento della retribuzione di posizione per incrementare la percentuale minima del 15% destinata alla retribuzione di risultato.

I risparmi verranno distribuiti tra tutti gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione vigente, ferma restando la priorità per eventuali incrementi della retribuzione di risultato per il titolare di incarico ad interim di altra posizione organizzativa (in conformità al parere RAL CFL 123 del 21.12.2020).

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri desunti dagli articoli dei CC.NN.LL. sottoindicati e da quanto stabilito dagli artt. 4 e seguenti de C.C.D.I. sottoscritto dalle parti in data 07/03/2019, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

SCHEMA DISTRIBUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022		
FONTE	DESCRIZIONE	Valore
Art. 68 comma 1	Indennità di comparto - Quota a carico del fondo	33.000,00
Art. 68 comma 1	Differenziali Progressioni economiche orizzontali	58.000,00
Art. 68 comma 2 lett. d)	Indennità di turno	13.500,00
Art. 70-bis c. 1 lett. b)	Indennità di rischio	700,00
Art. 7 comma 4 lett. d)	Indennità di disagio	
Art. 70-bis c. 1 lett. c)	Indennità maneggio valori	750,00
Art. 56-quinquies c. 1)	Personale polizia che svolge servizio esterno	2.160,00
Art. 70-quinquies c. 2 lett. b)	Indennità URP e Archivistici informatici	600,00
Art. 70-quinquies c. 2 lett. a)	Indennità Ufficiali di Stato civile e anagrafe (300x5)	1.500,00
Art. 7, comma 4 lett. w)	Indennità di funzione Polizia Locale	3.500,00
Art. 70-quinquies c. 1	Indennità per specifiche responsabilità	7.300,00
Maggiori introiti art. 218 Cds - Deliberazione Corte dei Conti Sez. Aut. 5/2019 (non soggette al limite art. 23)	progetto prevenzione e sicurezza approvato con accordo sindacale	8.314,44
Art. 68 comma 2 lett. b)	Fondo incentivante la produttività e il miglioramento dei servizi di cui 30% performance organizzativa e 70% individuale	47.455,83
Art. 68 comma 2 lett. b)	da aggiungere al fondo incentivante la produttività e il miglioramento dei servizi di cui 30% performance organizzativa e 70% individuale - impiego risorse adeguamento fondo eventuali soggette a verifica	14.586,38
Art. 7 comma 4 lett. C	Progressioni economiche orizzontali	-
Art. 68 comma 2 lett. h)	compenso ai messi notificatori	300,00
Art. 68 comma 2 lett. g)	Indennità per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs 50/2016 e da altre disposizioni di legge (6000 euro destinata incentivi IMU e TARI)	66.000,00
Art. 70-ter	Compensi per indagini statistiche (ISTAT) - censimento permanente	4.000,00
	TOTALE DISTRIBUZIONE FONDO	261.666,65

* il riferimento è al C.C.N.L. 21 maggio 2018.

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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

I criteri di valutazione per la ripartizione delle risorse destinate all'incentivazione della performance individuale sono definiti nella ipotesi di accordo in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità (vedasi voci art. 68 comma 2) lett. a) e comma 2) lett. b).

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

Il C.C.D.I. non prevede nuove progressioni economiche, da attivare secondo quanto previsto dall'articolo 21 del CCDI del 7.03.2019 e dal contratto nazionale.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, l'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, sono legati a risultati attesi ed al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano esecutivo di gestione per l'anno 2022. Il sistema di valutazione si prefigge di dare una spinta verso una maggiore meritocrazia nella distribuzione del salario accessorio anche per il personale, mediante l'attribuzione del 70% del fondo incentivante alla performance individuale, coerentemente con il sistema di valutazione.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Marcon, li 23.12.2022

Il Responsabile del Settore I
Affari Generali e Politiche Sociali
Dott.ssa Eugenia Candosin
(documento firmato digitalmente ai
sensidel Capo II del D.Lgs 82/2005 e
s.m.i.)