

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	1 dicembre 2023 (Ipotesi di accordo)
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2023
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte pubblica: Presidente – Segretario comunale Componente – Dirigente del settore I – Area amm.va, economico-finanziaria e dei servizi alla persona OO.SS. ammesse alla contrattazione: FLFP CGIL; FP CISL; FPL UIL; CSA Regioni e autonomie Locali e RSU Firmatarie ipotesi: FLFP CGIL; FPL UIL e RSU
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente non dirigente - Comparto Funzioni Locali
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Destinazione e utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023 come da criteri stabiliti nel CCDI 2023 – 2025
<b>Iter e adempimenti propedeutici rispetto alla contrattazione</b>	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei revisori
	Nel caso il Collegio dei revisori effettui dei rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione dell'accordo.
	È stato adottato il P.I.A.O. previsto dall'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 (deliberazione G.C. n. 48/2023)
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 5 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: secondo i principi e la competenza di cui al D.Lgs. n. 150/2009
	I sistemi premianti previsti dal CCNL e dal CCDI prevedono l'applicazione del sistema di valutazione allegato al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con delibera di G.C. n. 158/2021. La Relazione della Performance verrà validata dall'organismo di valutazione secondo i principi di cui al D.Lgs. n. 150/2009.
<b>Eventuali osservazioni == nessuna==</b>	

**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 integrativo**

Nell'incontro sindacale in data 1 dicembre 2023:

- è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo, nel rispetto dell'art. 40 del D.Lgs. 165/2001, inerente la distribuzione delle risorse destinate alla performance anno 2023 in conformità alle previsioni del contratto nazionale di lavoro e del CCDI 2023-2025 sottoscritto definitivamente il 01 dicembre 2023;
- valutata la distribuzione delle risorse annuali conforme alle disposizioni del vigente CCDI e confermata la distribuzione del premio individuale con i criteri di cui all'art. 8 dello stesso CCDI;
- preso atto che le singole voci di destinazione potranno subire variazioni, nel rispetto dei limiti e dei criteri previsti dal CCDI, essendo state determinate in modalità previsionale in quanto non è ancora concluso l'esercizio 2023;

**B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Sulla base dei criteri di cui al CCDI 2023 - 2025 le risorse rese annualmente disponibili verranno utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importi previsionali
art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	36.300,00
art. 14 e art. 80 c. 1 CCNL 16.11.2022 e Capo III CCDI – differenziali progressione economica	117.000,00
art. 14 e art. 80 c. 1 CCNL 16.11.2022 e Capo III CCDI – differenziali progressione economica con decorrenza 01/01/2023 mediante utilizzo di risorse stabili	9.500,00
art. 78 c. 3 lett. b) CCNL 16.11.2022 differenziale stipendiale personale inquadrato in B3 e D3	5.141,76
Performance individuale - art. 81 comma 2 CCNL 16.11.2022 e art. art. 8 CCDI (30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale)	97.919,17
Performance organizzativa - art. 80 c. 2 lett. a CCNL 16.11.2022 e art. 7 CCDI	
Performance organizzativa - art. 80 c. 2 lett. a CCNL 16.11.2022 e art. 7 c. 7 CCDI (quota risorse variabili stanziata ai sensi dell'art. 79 c. 2 lett. c CCNL 16.11.22)	4.257,91
art. 70 bis CCNL 21.05.18 (art. 12 co. 5 lett. a) CCDI) - indennità condizioni di lavoro disagiate	1.975,00
art. 70 bis CCNL 21.05.18 (art. 12 co. 5 lett b) CCDI) - indennità condizioni di lavoro esposte a rischi	2.295,00
art. 70 bis CCNL 21.05.18 e art. 12 co. 5 lett. c) CCDI - indennità condizioni di lavoro implicanti maneggio valori	1.130,00
art. 84 CCNL 16.11.22 e art. 14 co. 1 lett. a) e lett. c) CCDI – indennità per specifiche responsabilità	2.277,00
art. 84 CCNL 16.11.22 e art. 14 co. 1 lett. d) CCDI – indennità per specifiche responsabilità (messo uff. giudiziario)	300,00
art. 84 CCNL 16.11.22 e art. 14 co. 3 CCDI - altre indennità per specifiche responsabilità	5.430,00
art. 100 CCNL e art. 13 CCDI - indennità di servizio esterno di vigilanza in strada	3.775,00
art. 97 CCNL 16.11.2022 e art. 17 CCDI 2023-2025 - indennità di funzione del vice comandante	
art. 30 CCNL 16.11.2022 - indennità di turno	20.100,00
art. 24 CCNL 14.09.2000 – maggiorazione oraria	1.530,43

art. 24 CCNL 21.05.18 e art. 16 CCDI 2023-2025 - indennità di reperibilità	13.500,00
art. 4, comma 3 CCNL 05.10.2001 – recupero evasione ICI	0,00
<b>Altre risorse previste da specifiche disposizioni di legge (non soggette ai limiti di cui all'art. 23 del D.Lgs. 75/2017)</b>	
contributo Ministeriale di cui al protocollo d'intesa con Prefettura di Treviso Progetto Scuole Sicure 22/23	1.179,65
art. 70 ter CCNL 21.05.18 e art. 80 comma 2 lett. g) CCNL 16.11.2022 – compensi ISTAT	3.023,00
art. 80 comma 2 lett. g) CCNL 16.11.2022 e art. 113 D.Lgs. 50/16 incentivi funzioni tecniche.	21.828,28
art. 80 comma 2 lett. g) CCNL 16.11.2022 e art. 1 c. 1091 L. 145/2018 incentivi finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di recupero entrata.	11.173,07
art. 16, comma 4 del D.L. 98/2011, convertito dalla Legge n. 111/2011 - Economie aggiuntive non soggetto ai limiti art. 9 D.L. 78/2010.	0
<b>Totale</b>	<b>359.635,27</b>

\*dove non diversamente indicato il riferimento è ai CCNL

### **C) effetti abrogativi impliciti**

=====

### **D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto le risorse sono attribuite con applicazione del Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance approvato con delibera della GC n. 158/2021. La distribuzione dei premi avviene a seguito verifica dei risultati rispetto agli obiettivi di performance e previa validazione da parte dell'organismo di valutazione.

### **E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**

Le progressioni economiche orizzontali vengono effettuate, nel rispetto dei criteri definiti dagli artt. 14 e 15 del CCNL 16.11.2022, dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, dal CCDI sottoscritto definitivamente il 01.12.2023 e dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi comunali, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 158 del 13.11.2021, e in particolare al Capo V "Sistema di valutazione". Vengono destinati € 9.500,00.

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

Con delibera della G.C. n. 48/2023 di approvazione del P.I.A.O. è stata definita la distribuzione della performance organizzativa fra i diversi progetti individuati dall'amministrazione comunale. Con la preintesa le parti hanno accolto le indicazioni contenute nel piano.

### **G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Con il CCDI 2023-2025 sono stati normati gli istituti inerenti le condizioni di lavoro disagiato, esposto a rischi, implicanti il maneggio di valori, comportanti specifiche responsabilità e le indennità al personale di polizia locale. Tali istituti sono volti a garantire, da un lato, l'erogazione dei servizi alla collettività e, dall'altro, a remunerare il personale in presenza di specifiche responsabilità o di condizioni di lavoro disagiate e/o pericolose per la salute dall'altro.