



COMUNE DI CAMPODORO

(Provincia di Padova)

Campodoro, 14/12/2023

PERSONALE NON DIRIGENTE COMUNE DI CAMPODORO

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023/2025

Relazioni redatte ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies D. Lgs. n. 165/2001 e della circolare n.25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'economia e delle finanze

PREMESSA

In data 12 dicembre 2023 è stato stipulato con le organizzazioni sindacali legittimate e con la RSU l'ipotesi di contratto integrativo personale delle aree del COMUNE DI CAMPODORO per la definizione DEL Contratto Collettivo Integrativo normativo 2023-2025 e criteri di utilizzo del Fondo risorse decentrate per l'anno 2023.

La presente relazione illustrativa viene redatta ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali integrate con quanto disposto dalla circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'economia e delle finanze.

Modulo 1 - Circolare n. 25 del 19 luglio 2012

Data di sottoscrizione	Ipotesi sottoscritta il 12/12/2023	
Periodo temporale di vigenza	01/01/2023 - 31/12/2025	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dr. Matteo Pierobon – Presidente • Dr. Riccardo De Franceschi - Componente <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL FP, FP CGIL, UIL/PA, CSA RAL Ha partecipato alla trattativa anche la RSU.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL, UIL/PA, CISL FP Ha firmato l'ipotesi la RSU.</p>	
Soggetti destinatari	Personale delle aree con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) Campo di applicazione, efficacia e durata</p> <p>b) CCI di parte normativa 2023/2025</p> <p>c) Criteri di ripartizione delle risorse disponibili del Fondo risorse decentrate nell'anno 2023</p>	
Rispetto dell'iter degli adempimenti procedurali 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 (verbale del Revisore del Conto n. ___ del _____)
		Non sono stati effettuati rilievi da parte dell'Organo di controllo interno
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della	È stato adottato il PIAO 2023-2025, ai sensi dell'art.6 del DL n. 80/2021, convertito nella L. n. 113/2021
		È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023-2025, ai sensi dell'art. 1, c.8, L. n. 190/2012

	retribuzione accessoria	È stata approvata la Relazione della Performance sull'attività svolta nel 2022, ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 14 marzo 2013 n. 33
Eventuali osservazioni:		

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO

Il Titolo I prevede:

L'articolo 1 definisce il quadro normativo e contrattuale innovato a seguito della stipula del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 per il triennio 2019/2021.

L'articolo 2 invece definisce l'ambito di applicazione, la durata, la decorrenza e la disciplina transitoria.

Il *campo di applicazione* è individuato nel personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato in servizio presso il COMUNE DI CAMPODORO.

La *durata* concerne il periodo dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025 per la parte normativa mentre per i criteri di ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2023 il periodo di riferimento è il 1 gennaio 2023 fino al 31 dicembre 2023.

Le norme del presente contratto sostituiscono integralmente quanto sottoscritto nei precedenti contratti integrativi, che sono conseguentemente disapplicati. L'*efficacia* dei presenti accordi è conservata fino alla stipula del successivo.

Gli artt. 3-4 concernono sulle verifiche di attuazione del contratto e le modalità della sua interpretazione autentica.

Il Titolo II prevede:

L'articolo 5 disciplina la quantificazione delle risorse decentrate.

L'art.6 elenca gli istituti contrattuali regolati dal CCI 2023/2025.

L'art. 7 definisce i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.

L'art. 8 definisce i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi.

Recependo la quantificazione del Fondo operata dal Comune di Campodoro secondo le vigenti norme legali e le disposizioni contrattuali nazionali del CCNL Funzioni locali sottoscritto il 16 novembre 2022, il comma 1 definisce l'entità complessiva delle risorse decentrate dell'anno 2023, in coerenza con le regole di livello nazionale.¹

La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 è stata effettuata secondo le nuove regole dell'art. 79 del CCNL su citato partendo dall'importo unico consolidato, comprendente tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità certificate per l'anno 2022 e tenendo conto degli eventi relativi a cessazioni e nuove acquisizioni di personale ad oggi conosciute o prevedibili, con la previsione di operare una verifica degli eventi effettivamente verificatasi a fine anno.

Il dettaglio delle voci di utilizzo per il predetto anno, con i relativi importi destinati, è fornito nella successiva tavola 1.

¹ In merito alla quantificazione del Fondo per i trattamenti accessori di ente, si rinvia alla relazione tecnico-finanziaria.

Tavola 1
Utilizzi delle risorse disponibili alla contrattazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2023

Descrizione	2023
b) Performance individuale e 30% comprensiva del premio individuale	20.264,94
d) Progressioni economiche anno (art. 80, comma 1 CCNL 16/11/2023)	9.072,06
e) Indennità di comparto	4.680,54
f) Nuovi differenziali stipendiali – nuove progressioni all'interno delle Aree (art. 80 comma 1 e art. 14)	0
g) Indennità condizioni lavoro – art 84 CCNL 2022	1.115,00
h) Indennità per specifiche responsabilità – art. 84	2.958,03
i) Welfare integrativo	2.200,00
Totale	40.290,57

. Si prevede, altresì, le somme sopra riportate costituiscono la spesa massima possibile per ciascun istituto nell'anno (o triennio) di riferimento. Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, (maggiorazioni) comporteranno una riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno, sentite le organizzazioni sindacali. Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

L'articolo 9 e allegato A) prevede i nuovi criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche in linea con il disposto dell'art. 14 del CCNL 16 novembre 2022 definendoli come segue:

- a) Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi TRE ANNI non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.
- b) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, punteggio massimo 60 punti.
- c) esperienza professionale maturata, punteggio massimo 40 punti.

Nell'applicazione del punteggio aggiuntivo, gli anni si contano come differenza tra l'anno di decorrenza della progressione economica cui si concorre e l'anno di decorrenza dell'ultima progressione conseguita in ordine di tempo. Sono definiti, infine, i criteri di priorità in caso di parità.

Per l'anno 2023 si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	NOTE
Operatori	0	0	0	Assenza di personale nell'area

Operatori esperti	0	0	0	
Istruttori	0	0	0	
Funzionari e EQ	0	0	0	
COSTO COMPLESSIVO		EURO	0	

Per l'anno 2024 si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	NOTE
Operatori	0	0	0	Assenza di personale nell'area
Operatori esperti	1	650,00	650,00	
Istruttori	1	750,00	750,00	
Funzionari e EQ	0	0	0	
COSTO COMPLESSIVO		EURO	1.400,00*	

Per l'anno 2025 si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	NOTE
Operatori	0	0	0	Assenza di personale nell'area
Operatori esperti	0	0	0	
Istruttori	1	750,00	750,00	
Funzionari e EQ	1	1.500,00	1.500,00	
COSTO COMPLESSIVO		EURO	2.250,00*	

L'art. 10 definisce i criteri generali per individuare e corrispondere le indennità mentre i successivi art. 11 e 12 definiscono rispettivamente i compensi per le indennità condizioni lavoro e le indennità per specifiche responsabilità.

Il Capo V comprendente l'art. 13 si occupa dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Il Capo VI disciplina la Performance e il Premio individuale:

- **art. 14** disciplina la performance tra individuale e differenziazione del premio individuale, da assegnare secondo i criteri di misurazione e valutazione previsti nel regolamento di ente.

Il Capo VII disciplina le Sezioni Speciali – Polizia Locale:

- **Art. 15** disciplina l'indennità di servizio esterno della polizia locale stabilendo la misura di € 1,00 al giorno di servizio esterno che comprenda almeno la metà dell'orario di lavoro;
- **Art. 16** gradua l'indennità di funzione in relazione al grado rivestito all'interno del Corpo di Polizia Locale.

Il Capo VIII si occupa della disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione prevedendo **all'art. 17** i criteri per la determinazione della relativa retribuzione di risultato e **all'art. 18** la correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e la retribuzione di risultato.

Il Capo I del Titolo III disciplina gli istituti correlati al rapporto di lavoro come di seguito:

- **Art. 19** – Rapporto di lavoro a tempo parziale – elevazione contingente.
- **Art. 20** – Reperibilità – viene stabilito di elevare a 13,00 € per ogni turno di dodici ore l'indennità al personale tecnico/amministrativo inserito nei turni di reperibilità;
- **Art. 21** - Riduzione di orario – non istituita;
- **Art. 22** – Lavoro straordinario e banca ore;
- **Art. 23** – Orario massimo di lavoro settimanale – viene elevato arco di verifica della media delle 48 ore settimanali a 12 mesi.
- **Art. 24** – Flessibilità dell'orario di lavoro – viene stabilita la misura di 30 minuti di flessibilità in entrata e /o uscita da recuperare entro i 2 mesi successivi;
- **Art. 25** orario multiperiodale – disciplina generale
- **Art. 26** – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio – disciplina generale

Il Capo II disciplina gli altri istituti contrattabili:

- **Art. 27** Salute e sicurezza al lavoro – disciplina generale
- **Art. 28** Innovazioni tecnologiche – Disciplina generale
- **Art. 29** Buoni pasto – viene stabilito che i buoni pasto saranno erogati in formato elettronico ed il valore economico sarà di € 7,00.

Il Capo III si occupa del tema del Welfare Integrativo **l'art. 30** prevede la destinazione di somme pari a € 2.200,00 da destinare a iniziative di sostegno al reddito della famiglia prevedendo per l'anno 2023 l'acquisto di buoni benzina da destinare a welfare per i dipendenti in servizio a tempo indeterminato.

Allegato A) – Definizione delle procedure per le progressioni all'interno delle Aree;

Allegato B) – Misura dell'indennità per specifiche responsabilità.

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Matteo Pierobon

(Documento firmato digitalmente ai sensi del CAD)