



**COMUNE DI SARCEDO**

PROVINCIA DI VICENZA

---

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**E**

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA  
AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

**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 preintesa		21.12.2023
Periodo temporale di vigenza		2023 - 2025
Composizione della delegazione trattante		<p>PARTE PUBBLICA (DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 72 del 24.07.2023 e n.123 dell'11.12.2023)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Segretario Comunale Rossi Lucia</li> <li>• Responsabile pro tempore area Finanziaria Frida De Michele</li> </ul> <p>PARTE SINDACALE:</p> <p>RR.SS.UU.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CROCE Antonio</li> <li>• Cogo Laura</li> <li>• Ballardin Marialuisa</li> </ul> <p>ORGANIZZAZIONI SINDACALI AMMESSE ALLA CONTRATTAZIONE:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• C.G.I.L.-FUNZIONE PUBBLICA – Bagnara Stefano</li> <li>• U.I.L.-F.P.L. – Facco Barbara</li> </ul> <p>ORGANIZZAZIONI SINDACALI FIRMATARIE:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• C.G.I.L.-FUNZIONE PUBBLICA – Bagnara Stefano</li> <li>• U.I.L.-F.P.L. – Facco Barbara</li> </ul>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) Utilizzo risorse decentrate anno 2023</p> <p>b) Criteri ripartizione risorse disponibili</p> <p>c) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance</p> <p>d) Criteri attribuzione indennità e progressioni orizzontali</p>
adempimenti procedurale Rispetto dell' iter	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?Si
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p> <p>L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.</p>

	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sì, con deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 27.07.2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 (PIAO) ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021 contenente alla sezione 2.2 il Piano della Performance 2023 di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per l'anno 2022. Il piano è stato reso definitivo con delibera di Giunta Comunale n.108 dell'11.12.2023</p>
		<p>È stato adottato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione?</p> <p>Sì, con deliberazione della Giunta Comunale n. 39 dell' 11.05.2023</p>

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Si. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale</p>
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Si, la Relazione sulla Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione</p>
Eventuali osservazioni	

## I.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 integrativo

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede (indicare le materie oggetto di contrattazione):

- a) Utilizzo risorse decentrate anno 2023
- b) Criteri ripartizione risorse disponibili
- c) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- d) Criteri attribuzione indennità e progressioni orizzontali

### b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2023 (escluse le destinazioni fisse e vincolate: indennità di comparto, progressioni orizzontali) vengono erogate come di seguito:

ART. 80 c. 2 L. B CCNL 19- 21 (ex Art. 68 c. 2 L. B CCNL 16-18)	
Performance	34.739,96
art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL-2022; art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 16/11/2022	
Indennità condizioni di lavoro	3.500,00
Indennità per specifiche responsabilità Articolo 84, CCNL 16/11/2022 art. 7, comma 4, lett. f) CCNL 16/11/2022	900,00
ART. 80 c. 2 L. J CCNL 19- 21 (ex Art. 68 c. 2 L. J CCNL 16-18)	
Differenziali stipendiali	3.000,00
ART. 80 c. 2 L. G CCNL 19- 21 (ex Art. 68 c. 2 L. G CCNL 16-18)	
Compensi previsti da disposizioni di legge (Incentivi Tecnici)	4.718,19
ART. 80 c. 2 L. G CCNL 19- 21 (ex Art. 68 c. 2 L. G CCNL 16-18)	

Compensi previsti da disposizioni di legge (Compensi ISTAT e ANPR)	936,00
Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	2.635,71
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ex Art. 67 comma 3, lett. d, CCNL 21/05/2018)	218,58
€ 84,50 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2018 (ART. 79 C.1 lett.b) CCNL 16/11/2022) anni 2021-2022 -UNA TANTUM	3.042,00
incremento 0,22% Monte salari 2018 art. 79 c. 3 CCNL 16/11/2022 ANNO 2023	1.099,98
incremento 0,22% Monte salari 2018 art. 79 c. 3 CCNL 16/11/2022 UNA TANTUM ANNO 2022	1.099,98
Eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1/4/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo (art. 67 comma 3 lett. e) CCNL 21/05/2018)	7,45
	€ <b>55.897,85</b>

**c) Gli effetti abrogativi impliciti**

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

**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**

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 regolamento relativo al sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 71 del 15.05.2019, 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 recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche (ora "differenziali stipendiali ai sensi del CCNL 16.11.2022), definiti nel CCI 2023/2025 e in base ai principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché dalla nuova disciplina di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022, possono essere così riassunti:

1. Possono partecipare alla selezione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali i dipendenti in servizio presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno cui si riferisce la graduatoria e che possiedono i requisiti sotto indicati:

a) al momento dell'avvio della selezione, sono stati assunti a tempo indeterminato da almeno due anni dalla data di decorrenza del differenziale, ovvero che, avendo beneficiato della progressione tra aree, siano inquadrati nell'area di destinazione da almeno due anni. Per il personale trasferito presso l'Ente con la procedura di reclutamento della mobilità esterna, si tiene conto anche dell'esperienza maturata nella medesima area di inquadramento/categoria presso altri Enti del medesimo comparto;

b) negli ultimi DUE anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

Ai fini della verifica del predetto requisito, si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

c) che negli ultimi due anni, NON siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022.

2. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate.

3. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto.

4. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

5. Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale, per tutte le aree di inquadramento, sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato sul sito internet dell'Ente per almeno 15 (quindici) giorni.

6. Le graduatorie di cui al comma 8 vengono composte sulla base dei criteri sotto riportati

#### **Per la valutazione punteggio assegnato 70%**

-Criterio: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

-Specifiche: chi ha maggior punteggio tra i progredibili prende 70 e poi si proporzionalizza.

#### **Per l'esperienza professionale punteggio assegnato 30%**

-Criterio: Esperienza professionale maturata dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica di cui il dipendente è risultato beneficiario presso l'ente di appartenenza o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 CCNL 16/11/2022, nel medesimo profilo professionale ovvero in profilo appartenente alla medesima famiglia professionale, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato;

-Specifiche: chi ha maggior punteggio tra i progredibili prende 30 e poi si proporzionalizza.

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

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO
Operatori esperti	1	650	650
Istruttori	1	750	750
Funzionari e EQ	1	1.600	1.600

**f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, 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**

Devono essere garantite le risorse necessarie per corrispondere:

- a) differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
- b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;

Le rimanenti risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL 16/11/2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL

ISTITUTO	RIF. NORMATIVO
Performance organizzativa	Art. 80, co. 2
Performance individuale, comprensiva del premio individuale	Artt. 80 e 81
Compensi lavoro straordinario giorno riposo settimanale	Art. 24 c. 1 Ccnl 14/09/2000
Indennità condizioni lavoro	Art. 70-bis CCNL-2018 e 84-bis, CCNL 16/11/2022
Indennità di turno	Art. 30
Indennità di reperibilità	Art. 24, CCNL-2018
Indennità per specifiche responsabilità	Art. 84
Compensi previsti da disposizioni di legge	Art. 80, co. 2, lett. g)
Differenziali stipendiali (progressioni economiche interne alle Aree) finanziate con risorse stabili	Art 80, co 2, lett j)
Risorse del fondo per welfare integrativo	Art. 80, co. 2, lett k)
Assegno ad personam" in caso di progressione verticale	Art. 15 comma 3
Maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione	Art. 23 comma 5

Sono destinate al fondo per l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa di cui all'art.80 comma 2 lett.a) Ccnl, il 60% delle risorse di parte stabile non utilizzate per la corresponsione dei compensi di cui all'art.80 comma 2 lett. c),d),e),f),h),J),k);

Sono destinate al fondo per l'erogazione dei premi correlati alla performance individuale di cui all'art.80 comma 2 lett.b) Ccnl, il restante 40% delle risorse di parte stabile non utilizzate per la corresponsione dei compensi di cui all'art.80 comma 2 lett.c),d),e),f),h),J),k) .

Almeno il 30% della parte variabile del fondo deve essere destinato alla performance individuale.

Per gli anni successivi al 2023, le indennità di cui sopra vengono confermate annualmente con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022.

Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono le seguenti:

a)il Responsabile P.O. o EQ procede alla valutazione, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;

b)l'erogazione delle somme ai dipendenti verrà effettuata dividendo la cifra complessiva di Area per la somma dei punteggi individuali di ciascun dipendente, e moltiplicando infine il risultato per il punteggio individuale;

c)la liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 ;

2. La misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale che abbia conseguito le valutazioni più elevate sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale.

-la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale a tempo indeterminato e comunque non inferiore a un dipendente.

-in caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:

- Media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
- Non aver mai percepito la maggiorazione;
- Minore età anagrafica;

3. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate saranno utilizzate per la performance dell'anno corrente.

4. Per la performance organizzativa, questa è valutata sulla base degli obiettivi assegnati all'area;

5. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività, anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

La liquidazione della performance avverrà con determinazione del Responsabile del Servizio Personale, a seguito di valutazione dei risultati e degli obiettivi raggiunti.

**g) Informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Il Responsabile dell'Area Finanziaria e del Personale  
F.to Dott.ssa Frida De Michele