



# ***Comune di Fara Vicentino***

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		18.10.2023
Periodo temporale di vigenza		2023 - 2025
Composizione della delegazione trattante		<p><u>Parte pubblica:</u></p> <p>Segretario Comunale: Dott.ssa Sabrina Strazzabosco</p> <p>Responsabile Ufficio Personale: Dott. Guido Raffaele Mazzacavallo</p> <p><u>RSU</u></p> <p>Artuso Marianonietta</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse:</u></p> <p>CISL - UIL</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u></p> <p>CISL - UIL</p>
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>
adempiimenti procedurale	Rispetto dell'iter	Intervento dell'Organo di controllo interno.
		Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	
		<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>Sì, in data 30.08.2023 (su fondo)</p>
		<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>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. 28 del 16.03.2023 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.</p>
		<p>È stato adottato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione?</p> <p>Sì, con deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 12.01.2023 è stato confermato il Piano di prevenzione della corruzione 2021/2023</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	

## 1.2 - 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, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate come di seguito:

Finalità del compenso	Risorse assegnate e destinate effettivamente
ART. 80 c. 1 CCNL 19-21 Differenziali progressioni economiche	€ 21.420,52
ART. 80 c. 1 CCNL 19- 21 Indennità Comparto quota carico fondo	€ 5.333,07
ART. 80 c. 2 L. A CCNL 19- 21 (ex Art. 68 c. 2 L. A CCNL 16-18) Performance organizzativa	€ 7.800,00
ART. 80 c. 2 L. B CCNL 19- 21 (ex Art. 68 c. 2 L. B CCNL 16-18) Performance individuale	€ 21.330,09

ART. 80 c. 2 L. C CCNL 19- 21 (ex Art. 68 c. 2 L. C CCNL 16-18) Indennità condizioni lavoro	€ 1.680,00
ART. 80 c. 2 L. E CCNL 19- 21 (ex Art. 68 c. 2 L. E CCNL 16-18) Indennità specifiche responsabilità	€ 3.395,21
ART. 80 c. 2 L. J CCNL 19- 21 (ex Art. 68 c. 2 L. J CCNL 16-18) Differenziali stipendiali	€ 3.750,00
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)	€ 20.000,00
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 (Compensi ISTAT e ANPR)	€ 660,00
Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ 1.856,52
<b>TOTALE</b>	<b>87.225,41</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 Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 172 del 12.12.2017, 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:

- Le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo possono destinare una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuovi differenziali stipendiali nella categoria sono a carico della parte stabile del fondo, e sono riconosciute in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti;

- L'applicazione del differenziale si applica al personale che, al momento dell'avvio della selezione, risulta in servizio presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato, comparto "Funzioni locali", compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti tenuto conto che:

- 1) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto anche delle date di decorrenza

delle progressioni economiche effettuate in vigore del precedente sistema di classificazione;

2) requisito necessario per ottenere la progressione è l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva ai sensi dell'art. 14 comma 2 lett. a) del CCNL;

- i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1) 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;

2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione);

- I criteri pertinenti agli eventuali differenziali stipendiali nella categoria sono criteri di premialità, di riconoscimento del merito, di valorizzazione dell'impegno e della qualità delle prestazioni individuali oltre che parametri di selettività.

- I differenziali stipendiali sono attribuiti in base ad un'unica griglia di valutazione applicabile a tutti i lavoratori dell'Ente secondo i seguenti criteri ed in base alla seguente pesatura:

a) La media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, le ultime tre o due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio o per qualsiasi altra motivazione in relazione ad una delle annualità;  
Punteggio assegnato 50%

b) L'esperienza professionale.  
Punteggio assegnato 40%

c) Capacità culturali, professionali e percorsi formativi desumibili anche da attestati rilasciati da soggetti terzi pubblici e privati con esame finale;  
Punteggio assegnato 10% di cui:

- 10 punti per diplomi di laurea vecchio ordinamento;
- 10 punti per lauree specialistiche;
- 6 punti per laurea triennale;
- 1 punto per master; (cumulabile con i diplomi di laurea)
- 3 punti per diploma;
- 1 punto per attestati di qualifica professionale;

- 3 punti per corsi di formazione (almeno 5 ore annue)

### **Valutazione della performance**

La valutazione della performance individuale è intesa come combinazione di risultati ottenuti, impegno e qualità della prestazione individuale rilevabili dai punteggi contenuti nella scheda di valutazione delle prestazioni del triennio che precede l'anno in cui è attivata la procedura di attribuzione delle progressioni economiche. La valutazione delle attività e dei risultati è effettuata al termine del periodo annuale di valutazione da ciascun Responsabile di servizio per i dipendenti della propria area e dal Segretario comunale per i Responsabili titolari di P.O. (ora, ai sensi del CCNL 16.11.2022, di EQ).

Per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2023 si procederà considerando la sommatoria della valutazione conseguita nel triennio 2020-2021-2022.

### **Esperienza professionale**

Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 del CCNL nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.

Il punteggio che viene attribuito al singolo lavoratore è ottenuto: 1 punto per ogni mese di anzianità di servizio maturata dall'ultima progressione economica effettuata in eccesso rispetto ai 2 anni minimi richiesti, ovvero, nel caso in cui non sia mai stata attribuita una progressione economica, 1 punto per ogni mese di servizio maturato dopo i primi 2 anni dall'assunzione.

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**

Ai sensi del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, è descritto in seguito il ciclo di gestione della performance e gli strumenti di programmazione utilizzati:

#### **FASI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE – OBIETTIVI –**

Gli obiettivi da conseguire come sopra indicati e come programmati e dedotti dagli strumenti di bilancio devono essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- commisurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati;
- riferiti ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o a comparazioni con amministrazioni analoghe;
- confrontabili con dati relativi all'amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio;

- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

## LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La misurazione e la valutazione della Performance individuale dei titolari di Elevata Qualificazione è collegata:

- alla presenza di eventuali indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- alle capacità di relazione con l'utenza;
- alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale da parte dei responsabili titolari di Elevata Qualificazione è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;
- alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
- alle capacità di relazione con l'utenza.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa è collegata ai seguenti risultati:

- la soddisfazione finale dei bisogni complessivi della collettività servita;
- il livello complessivo degli obiettivi raggiunti in sede di attuazione dei piani e programmi previsti;
- il rapporto tra il personale complessivamente impiegato nell'Ente e la dotazione organica ammissibile in base alle disposizioni vigenti;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso l'eventuale attivazione di modalità e procedure interattive;
- l'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il contenimento dei costi per l'erogazione dei servizi rispetto alle previsioni di spesa.

Le valutazioni della performance organizzativa sono trasmesse alla Giunta Comunale ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici e l'adozione della relazione sulla performance.

Tutto quanto sopra descritto, si evidenzia come l'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Il Responsabile Area Amministrativa  
F.to Dott. Guido Raffaele Mazzacavallo