

Comune di Cavarzere

Città metropolitana di Venezia

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2023

MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

N.B.:

- in **giallo** indicazioni operative, da rimuovere;
- in *corsivo* esempi di risposta, modificabili.

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	14.12.2023	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023-2025 Giuridico 2023 Economico..	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente dott. Luigi Maria Giroto Membro arch. Federico Pugina Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione CGIL CISL UIL: Organizzazioni sindacali firmatarie CGIL - CISL - UIL + RSU	
Soggetti destinatari	Personale dipendente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Nuovo CCD sottoscritto in data 14.12.2023. b) Utilizzo risorse decentrate anno 2023	
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? Prot. 24712 del 20.12.2023
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	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? Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, insieme al Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, è unificato organicamente nel Piano esecutivo di gestione dell'ente, approvato per l'anno 2023 con deliberazione di Giunta n.64 del 26.05.2023.
		È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)? Si. Con delibera di Giunta n.52 del 22.04.2023 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. (2023-2025).
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013? Si, per quanto di competenza.

		<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><i>Considerato che ai sensi dell'art. 10 comma 1-bis del D.Lgs 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 74/2017 la Relazione sulla Performance può essere unificata con il rendiconto di gestione, si specifica che il Nucleo di Valutazione dell'ente prende visione dei documenti consuntivi, ma trattandosi di strumenti finanziari non è di sua competenza validarli.</i></p>
--	--	--

Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo del 14.12.2023 è stata sottoscritta nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 40 del D.Lgs.165/2001 e disciplina per il triennio 2023-25 per la parte normativa 2 ed economica dei vari istituti del salario accessorio presenti nel contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dipendente dell'Area delle Funzioni Locali. Conformemente alle indicazioni contenute nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19.7.2012, si elencano di seguito le materie che sono oggetto di regolamentazione, specificando le fonti normative che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materie trattata.

<p>TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI</p> <p>Art. 1 – Campo di applicazione</p> <p>Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione</p> <p>TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI</p> <p>Art. 3 – Informazione</p> <p>Art. 4 – Confronto</p> <p>Art. 5 – Agibilità sindacali</p> <p>Art. 6 – Contrattazione collettiva decentrata integrativa</p> <p>Art. 7 - Interpretazione autentica</p> <p>Art. 8 - Personale in distacco sindacale e agibilità sindacali</p> <p>TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE</p> <p>Art. 9 – Norme di prima applicazione</p> <p>Art. 10 – Progressioni Economiche all'interno delle Aree</p> <p>TITOLO IV - DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE</p> <p>Art. 11 – Conferimento e revoca degli incarichi per le elevate qualificazioni</p> <p>Art. 12 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione</p> <p>TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO</p> <p>Art. 13 – Orario di lavoro e rapporto di lavoro a tempo parziale</p> <p>Art. 14 – Modalità di riduzione dell'orario</p> <p>Art. 15 – Orario di lavoro straordinario, banca delle ore e credito orario</p> <p>Art. 16 – Turnazioni</p> <p>Art. 17 – Reperibilità</p> <p>Art. 18 – Orario di lavoro flessibile</p> <p>Art. 19 – Festività infrasettimanali</p> <p>Art. 20 – Formazione. Principi generali, finalità, destinatari e processi di formazione</p> <p>Art. 21 – Ferie e riposi solidali</p>
--

TITOLO VI - SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 22 – Indennità di funzione

Art. 23 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Art. 24 – Indennità di servizio esterno

Art. 25 – Indennità di funzione area vigilanza

Art. 26 – Indennità di turno

Art. 22 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

TITOLO VII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 28 – Utilizzo del fondo risorse decentrate

Art. 29 – Criteri: differenziazione del premio individuale

Art. 30 – Performance Organizzativa

Art. 31 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa

Art. 32 – Performance Individuale

Art. 33 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

Art. 34 – Differenziazione del premio individuale

Art. 35 - Salario accessorio del personale a tempo parziale

Art. 36 - Salario accessorio del personale a tempo determinato.

Art. 37 - Sistema di valutazione e misurazione

Art. 38 - Indennità condizioni di lavoro

TITOLO VIII – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 39– Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 39.1 – Compensi di cui all'art. 43 della L. 449/1997

Art. 39.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge

Art.39.3 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione

Art. 40 – Indennità per specifiche responsabilità

TITOLO IX - BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 41 - Salute e sicurezza T

Titolo X - DISPOSIZIONI SU ISTITUTI ECONOMICI

Art. 42 – Copertura assicurativa

Art. 43 – Disciplina e trattamento della trasferta

Art. 44 - Welfare integrativo

Art. 45 - Clausola finale

Dichiarazione congiunta n. 1 - Lavoro Agile

Dichiarazione congiunta n. 2 - Piani di Razionalizzazione

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2023 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione: Per ciascuna indennità o voce incentivante descrivere riferimenti contrattuali nazionali e aziendali, importo previsto e criteri di attribuzione

Rischio e disagio € 400,00

Specifiche responsabilità € 14.000,00

Indennità di funzione € 1.600,00

Indennità di turno, servizio esterno e servizio festivo € 9.510,00

Maneggio valori € 300,00

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

Il Contratto Integrativo di riferimento determina effetti abrogativi impliciti norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi.

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

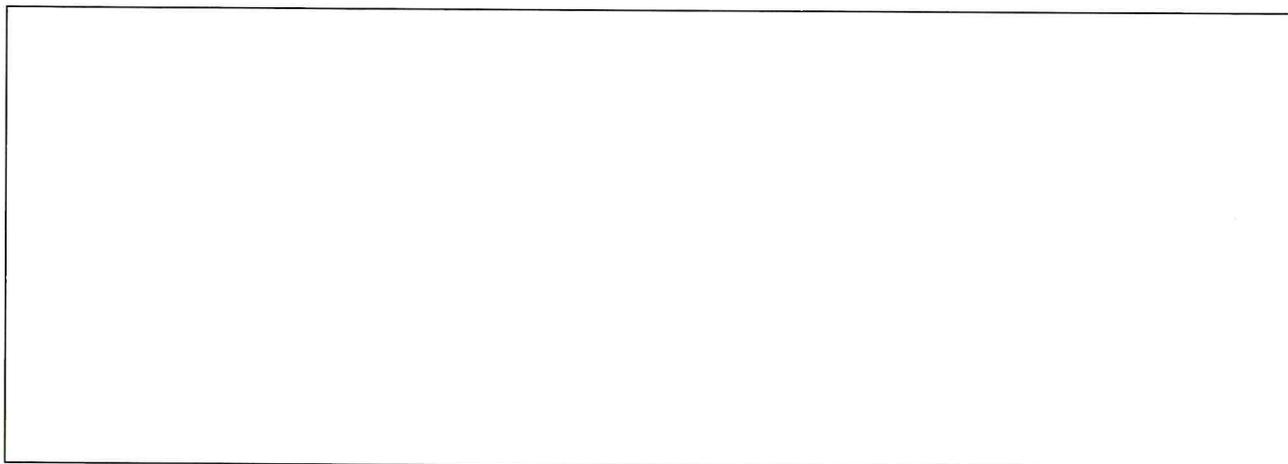
Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009.

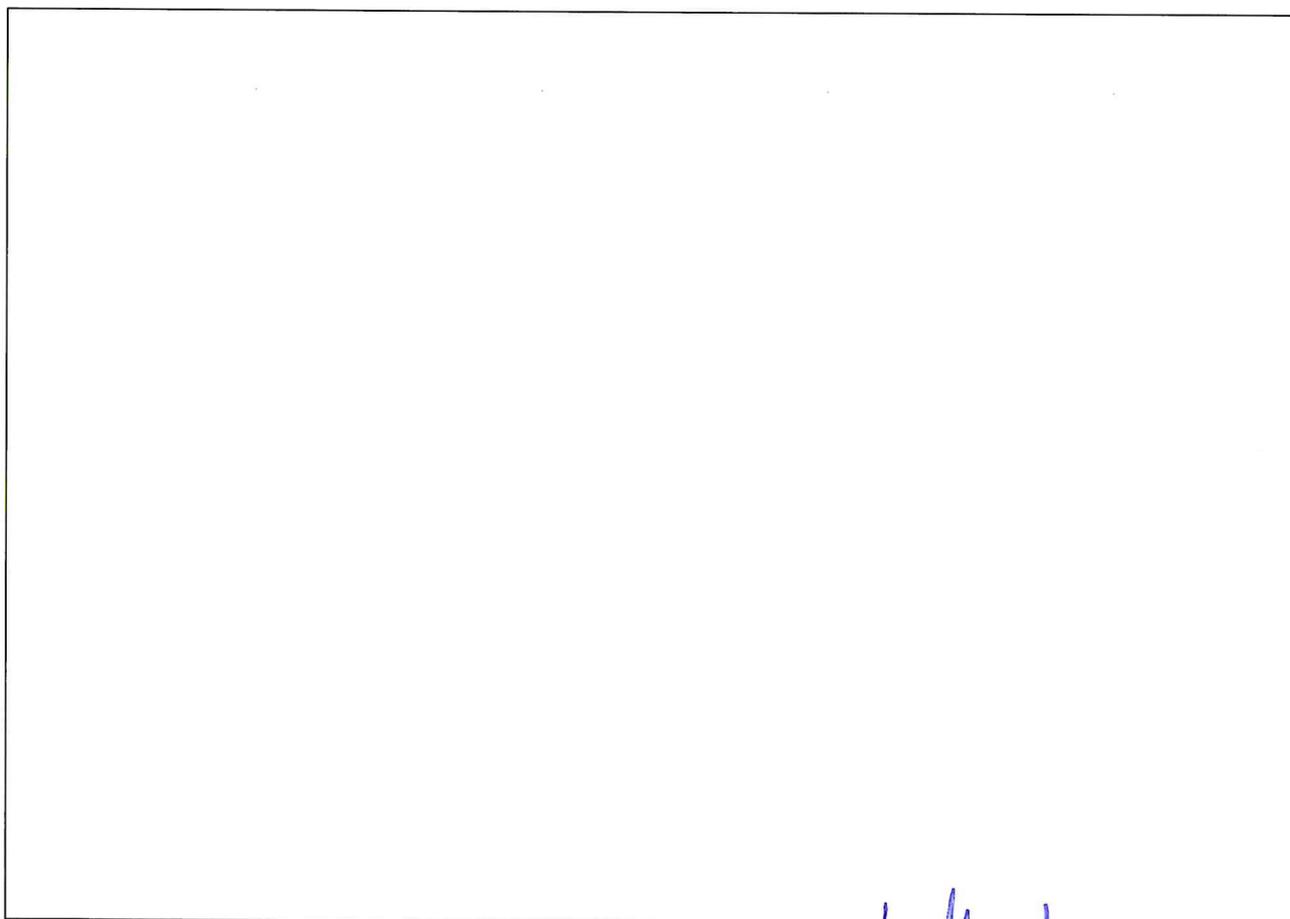
d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

Il contratto integrativo in esame prevede l'attribuzione di nuove Progressioni economiche orizzontali attribuite con il presente CCI sono coerenti con il principio di selettività affermato dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009, essendo state riconosciute a n. 5. Dipendenti dell'Ente su 38 complessivamente in forza

Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:



Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:



Cavarzere 20.12.2023

IL DIRIGENTE
dott. Luigi Maria Giroto

