



Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2023-2025

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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 7.03.2024 Contratto _____	
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2023-2025	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: PAVAN PATRIZIA, Segretario Generale Componenti: TONELLO GIANNI, Dirigente Settore Finanze STEFANUTTO ARMANDO, Comandante del Corpo di P.M. BELLO GUGLIELMO, Dirigente Settore Servizi alla Persona Componenti RSU: GHIN MARIA GRAZIA ROSSI ALBERTO Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, CSA RAL Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa: CISL FP, CSA RAL, CGIL fp, cisl fp Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto:	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del comparto Funzioni Locali	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Parte normativa del CCI 2023-2025: Il nuovo CCDI 2023 – 2025 si attiene strettamente alle materie oggetto di contrattazione decentrata elencate all'art. 7 del CCNL 16.11.2022. Non sono state peraltro regolate materie per le quali, pur essendo prevista la contrattazione, il Comune di Caorle non ha necessità di normare istituti o modalità operative (ad esempio l'elevazione dell'arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio, ai sensi dell'art. 29, comma e del CCNL, o la disciplina dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2), in quanto non attivati. Sono stati regolati gli importi delle indennità previste contrattualmente secondo i nuovi limiti minimi e massimi. È stata prevista una sezione specifica che disciplina i criteri generali delle indennità relative alla Polizia Locale, con i relativi importi. La destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023 – parte economica del CCDI – è stata oggetto di separata e contrattazione. La destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2024 – parte economica del CCDI – - sarà oggetto di futura contrattazione	
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? La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di Revisione Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Nel caso l'Organo di Revisione effettui dei rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo della sottoscrizione dell'accordo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Il Piano della performance è contenuto all'interno del PIAO approvato con deliberazione G.C. n. 51 del 07.03.2024 È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità?



CITTÀ DI CAORLE



www.comune.caorle.ve.it

	comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2024-2026 è contenuto all'interno del PIAO approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 07.03.2024.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs. 33/2013 Sì, per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? L'Organismo di valutazione ha validato la relazione dello strumento di programmazione operativa (PDP-PDO-PEG)
Eventuali osservazioni =====		

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

Art. 1	Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
Art. 2	Verifiche dell'attuazione del contratto
Art. 3	Interpretazione autentica dei contratti decentrati
Art. 4	Quantificazione del Fondo risorse decentrate
Art. 5	Utilizzo del Fondo risorse decentrate
Art. 6	Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
Art. 7	Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Organizzativa
Art. 8	Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Individuale
Art. 9	Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
Art. 10	Principi generali riguardanti le progressioni economiche all'interno delle aree
Art. 11	Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
Art. 12	Principi generali sulle indennità per particolari condizioni di lavoro
Art. 13	Indennità correlata alle condizioni di lavoro
Art. 14	Indennità di servizio esterno
Art. 15	Indennità per specifiche responsabilità
Art. 16	Indennità di funzione
Art. 17	Compensi previsti da particolari disposizioni di legge
Art. 18	Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo
Art. 19	Indennità di reperibilità
Art. 20	Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro
Art. 21	Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale
Art. 22	Limite individuale annuo banca delle ore
Art. 23	Criteri per la flessibilità d'orario
Art. 24	Orario multiperiodale
Art. 25	Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio
Art. 26	Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario
Art. 27	Riflessi delle innovazioni tecnologiche
Art. 28	Esclusione turni di lavoro notturni
Art. 29	Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio
Art. 30	Ferie solidali
Art. 31	Norma finale



CITTÀ DI CAORLE



www.comune.caorle.ve.it

L'articolato si attiene strettamente alle materie oggetto di contrattazione decentrata elencate all'art. 7 del CCNL 16/11/2022, tralasciando materie per le quali, pur essendo prevista la contrattazione, l'Ente non ravvisa la necessità di intervenire in sede decentrata poiché relative ad istituti o modalità operative non attivate.

Ogni articolo riporta il riferimento alla disciplina del CCNL che demanda alla contrattazione decentrata l'integrazione della materia considerata.

Non è stata riportata la disciplina di istituti già regolati a livello di contratto nazionale né la disciplina di materie già regolamentate per legge.

La disciplina introdotta **ex novo** a seguito del CCNL 16/11/2022 è quella relativa:

- all'art. 29, personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio;
- all'art. 30, ferie solidali;

B) effetti abrogativi impliciti

Viene specificato che la nuova disciplina sostituisce ogni precedente accordo, determinando in tale modo l'abrogazione implicita delle norme del CCDI previgente e non riportate in quello attuale.

C) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Gli articoli da 6 a 9 del CCDI stabiliscono i criteri generali relativi al sistema di incentivazione del personale. La coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità si concretizza nell'applicazione al personale, del Titolo V "Valutazione della performance organizzativa e individuale" del regolamento generale sull'ordinamento degli uffici e servizi per la valutazione, adeguato al D.Lgs. 150/2009 e approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 259 del 07.12.2011, nonché il Sistema di Valutazione, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 22 del 10.02.2011.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Il meccanismo di progressione economica orizzontale è regolato, per il 2023, dal CCDI per il triennio 2019-2021, per il quale la contrattazione decentrata 2023 – parte economica - ha previsto l'ultrattività di un anno, e allo stesso si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente.

L'art. 11 del CCDI sancisce, a decorrere dal 2024, i criteri generali per le progressioni economiche, esplicitando che esse vengono riconosciute:

- secondo principi di selettività;
- nei limiti delle risorse contrattate per l'anno di riferimento;
- in relazione alla valutazione e all'esperienza professionale maturata;

Tali criteri generali trovano applicazione concreta attraverso il sistema di valutazione adottato dall'Ente.

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

La Giunta Comunale, con deliberazione n. 262 del 16/11/2023, ha impartito alla delegazione trattante di parte pubblica i seguenti indirizzi in merito alla parte normativa della contrattazione integrativa aziendale:

- l'effettiva incentivazione, riconoscimento e premiazione del merito;
- l'adeguata e congrua remunerazione delle responsabilità eccedenti quelle derivanti dalle aree di inquadramento contrattuali;
- l'adeguato indennizzo delle condizioni di lavoro di particolare disagio o rischio;
- il riconoscimento e la valorizzazione delle particolari posizioni di lavoro conferitarie di incarichi di particolare responsabilità, anche di tipo organizzativo, non inquadrate come elevate qualificazioni;
- l'adeguata conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale, anche attraverso la conferma di idonee fasce di flessibilità nell'orario di lavoro;
- la possibilità di attivare forme selettive per la progressione all'interno delle aree, utilizzando, compatibilmente con i vincoli del Bilancio di previsione, le risorse messe a disposizione dal C.C.N.L.

La Giunta Comunale, con deliberazione n. 30 del 15/02/2024, ha impartito alla delegazione trattante di parte pubblica ulteriori indirizzi in merito alle somme da destinare alle indennità di specifiche responsabilità e alla indennità di funzione.



Si ritiene di avere seguito correttamente le indicazioni ricevute, soprattutto in tema di indennità, contemperando le possibilità concesse dal nuovo CCNL (ad esempio, l'incremento di valori massimi previsti) con l'esigenza di destinare alla premialità riferita alla performance collettiva ed individuale una somma comunque congrua.

La correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, segnatamente PEG/Piano della Performance, si realizza nella conferma di criteri generali di valutazione dei dipendenti connessi alla valutazione della performance individuale ed organizzativa.

Gli obiettivi e i risultati attesi sono quelli di mantenimento e, dove possibile, di incremento della produttività.

F) altre informazioni eventualmente ritenute utili

La relazione si compone solamente della parte illustrativa, nella quale si è data comunque evidenza di interventi strutturali di razionalizzazione della spesa per determinati istituti.

Per quanto riguarda il 2023, essendo stata prevista nel CCDI -parte economica - precedente l'ultrattività dello stesso fino alla sottoscrizione di un nuovo accordo, si è proceduto alla contrattazione decentrata 2023 per la parte economica, che non è oggetto del presente accordo, secondo le regole del decentrato normativo precedente.

Nel 2024 si procederà alla costituzione delle risorse decentrate per l'annualità di riferimento, procedendo alla contrattazione decentrata per la parte economica.

Caorle, 11 marzo 2024

Il Dirigente del Settore Finanze
dott. Gianni Tonello