



U.O. n.1

Comune di Torri di Quartesolo

Via Roma, 174 - 36040 TORRI DI QUARTESOLO (VI)

Codice Fiscale - Partita Iva : 00530900240

Posta Elettronica Certificata (PEC) : torridiquartesolo.vi@cert.ip-veneto.net

Official Web Site : www.comune.torridiquartesolo.vi.it

Relazione Illustrativa sul Contratto Collettivo Integrativo (CCI) anno 2023.

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	L'ipotesi di accordo è stata sottoscritta in data 20.12.2023, nel testo che si illustra con la presente relazione.
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica Presidente: Dott.ssa Elena Ruggeri – Segretario Comunale Componenti: Dott.ssa Stefania Pizzato – Responsabile Servizio Risorse Umane Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP – CGIL, CISL- FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali RSU: Valeria Garbin, Cristina Lovison, Nicola Nardin, Graziano Moretti Presenti e firmatari della preintesa: UIL –FPL, CISL -FP, Cristina Lovison, Nicola Nardin, Moretti Graziano
Soggetti destinatari	Personale non dirigente.

<p>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa. - Procedura per il riconoscimento delle progressioni economiche all'interno della stessa area. - Misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro. - Criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità e loro misura. - Criteri generali l'attribuzione di compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. - Risparmi derivanti da Piani di Razionalizzazione. - Criteri per l'attribuzione di premi correlati alla performance e misura della differenziazione del premio individuale. - Misura dell'indennità di servizio esterno. - Misura dell'indennità di funzione. - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ. - Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e la retribuzione di risultato. - Contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale. - Misura dell'indennità di reperibilità. - Facoltà di opzione per il riposo compensativo per il personale turnista. - Riduzione di orario settimanale per il personale della polizia locale. - Limite massimo individuale di lavoro straordinario. - Limite individuale annuo delle ore che confluiscono nella banca delle ore. - Orario massimo di lavoro settimanale. - Flessibilità dell'orario di lavoro. - Orario multiperiodale. - Innovazioni tecnologiche. - Welfare integrativo.
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p> <p>L'ipotesi di CCI 2023-2025 viene inviata, insieme alla presente relazione, al revisore dei conti dell'ente per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio.</p> <p>Nel caso il revisore dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi prima della sottoscrizione definitiva.</p>

<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.</p>	<p>Il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2023-2025 è stato adottato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 53 in data 29.12.2022.</p> <p>Il Bilancio di Previsione Triennale 2023-2025 è stato approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 54 del 29.12.2022.</p> <p>Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 41 in data 30.03.2023 e successivamente modificato con Deliberazione di Giunta n. 97 del 10.10.2023.</p>
	<p>Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2023 – 2025 costituisce una apposita sotto-sezione del PIAO.</p>
	<p>Per quanto di competenza il Comune ha assolto all’obbligo di pubblicazione di cui agli artt. 10 e 15 del D. Lgs. 33/2023.</p>
	<p>Il Nucleo di Valutazione a consuntivo validerà il raggiungimento degli obiettivi previsti dal PIAO.</p> <p>Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è stato approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 160 in data 26.11.2020.</p>

Modulo 2 - Illustrazione dell’articolato del contratto.

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Articolo 1.....Espone il quadro normativo e contrattuale di riferimento.

Articolo 2.....Identifica l’ambito di applicazione, la durata, la decorrenza e la disciplina transitoria.

Articolo 3.....Prevede le modalità di effettuazione delle verifiche sull’attuazione del contratto.

Articolo 4.....Riguarda l’interpretazione autentica dei contratti decentrati.

Articolo 5.....Stabilisce le modalità di quantificazione delle risorse.

Articolo 6.....Elenca gli istituti contrattuali che prevedono incentivi economici da erogare al personale.

Articolo 7.....Stabilisce i criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie.

Articolo 8.....Da atto della quantificazione del Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023 e prevede una ipotesi di utilizzo delle stesse risorse.

Articolo 9.....Espone i criteri generali per le progressioni economiche all'interno delle aree.

Articolo 10.....Stabilisce i criteri generali per il riconoscimento al personale di compensi accessori definiti indennità.

Articolo 11.....Fissa i criteri per l'attribuzione delle indennità condizioni di lavoro e la loro misura.

Articolo 12.....Stabilisce i criteri di attribuzione e quantificazione delle indennità per specifiche responsabilità.

Articolo 13.....Dispone le modalità di erogazione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Articolo 14.....Stabilisce le modalità di erogazione dei risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione.

Articolo 15.....Disciplina i criteri per l'attribuzione di premi correlati alla performance e stabilisce la misura della differenziazione del premio individuale.

Articolo 16.....Determina la misura dell'indennità di servizio esterno per il personale di polizia locale.

Articolo 17.....Determina la misura dell'indennità di funzione per il personale di polizia locale.

Articolo 18.....Fissa i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione.

Articolo 19.....Stabilisce la correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e la retribuzione di risultato.

Articolo 20.....Prevede l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale.

Articolo 21.....Da atto della misura del compenso per il servizio di pronta reperibilità.

Articolo 22.....Norma le prestazioni lavorative svolte in turnazione.

Articolo 23.....Prevede la riduzione di orario per il personale della polizia locale.

Articolo 24.....Fissa il limite massimo delle ore di lavoro straordinario.

Articolo 25.....Fissa l'orario massimo di lavoro settimanale.

Articolo 26.....Prevede la flessibilità dell'orario di lavoro.

Articolo 27.....prevede l'eventuale programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro.

Articolo 28.....Da atto delle modalità di attuazione degli interventi in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Articolo 29.....Definisce le modalità informazione sulle eventuali innovazioni tecnologiche.

Articolo 30.....Stabilisce la destinazione delle risorse in caso di attivazione del welfare integrativo.

Allegati:

- A. Definisce la procedura per le progressioni tra le aree.
- B. Stabilisce la misura delle indennità per specifiche responsabilità.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse (Art. 80 ccnl 2019-2021)

Descrizione	Importo
Art. 78, comma 3 lett. b) – progressioni economiche orizzontali anni precedenti	€ 101.843,00
Art. 33, comma 4 lett. b) e c) del ccnl 22.01.2004 – indennità di comparto quota a carico del fondo	€ 23.970,00
Art. 80, comma 2, lett. a) – premi correlati alla performance organizzativa	€ 8.286,50
Art. 80, comma 2, lett. b) – premi correlati alla performance individuale	€ 60.767,63
Art. 80, comma 2, lett. c) e Art. 70-bis ccnl 2016-2018 – indennità condizioni di lavoro	€ 6.357,00
Art. 80, comma 2, lett. d) – indennità di turno, reperibilità e compensi art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000	€ 23.900,00
Art. 80, comma 2, lett. e) e art. 84 – compensi per specifiche responsabilità	€ 29.100,00
Art. 80, comma 2, lett. f) e art. 97 – indennità di funzione	€ 2.000,00
Art. 80, comma 2, lett. f) e 100 – indennità servizio esterno	€ 2.259,00
Art. 80, comma 2, lett. g) a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) e art. 70-ter del ccnl 21.05.2018	€ 25.391,48
Art. 80, comma 2, lett. j) e art. 14– differenziali stipendiali finanziati con risorse stabili anno corrente	€ 6.100,00
Totale	€ 289.974,61

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano 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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dalla normativa vigente, i cui principi sono stati recepiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 160 in

data 26.11.2020. Il Nucleo di Valutazione a consuntivo validerà il raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano Performance e nel PEG. La performance individuale sarà valutata secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione mediante le schede di valutazione.

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

L'ipotesi di CCI per l'anno 2023 prevede lo stanziamento di somme da destinare alle progressioni economiche all'interno delle aree, con distribuzione per budget annuali e rivolte ad un numero limitato di dipendenti individuati applicando i criteri definiti nel CCI e basati sulle risultanze della valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio, sull'esperienza maturata nell'ambito di riferimento ed anche sulle capacità professionali acquisite attraverso percorsi formativi. Per quanto sopra esposto si attesta specificamente la coerenza delle previsioni del CCI con il principio di selettività delle progressioni economiche.

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

Il presente contratto decentrato, oltre al finanziamento di istituti stabili ed acquisiti previsti dalla contrattazione nazionale e dai precedenti contratti integrativi, mira ad ottenere specifici risultati che riguardano l'accrescimento professionale del personale, il miglioramento della qualità dei servizi erogati dall'Ente con un grado di soddisfazione dell'utenza più elevato, l'introduzione di processi di innovazione organizzativa, il riconoscimento delle prestazioni del personale in servizio, il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività..