



COMUNE DI ARIANO NEL POLESINE (Rovigo)
Comune del Parco Regionale Veneto Delta del Po
P.zza Garibaldi, 1 c.a.p. 45012 , c.f. e p. Iva 00197150295
E mail segreteria@comune.arianonelpolesine.ro.it
Tel. 0426 71131 Fax 0426 71170

Relazione illustrativa al contratto decentrato normativo 2023-2025

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Relazione illustrativa

Premessa

Con deliberazione di G.C. n. 129 del 02/12/2022 è stata da ultimo nominata la delegazione trattante di parte pubblica dopo la sottoscrizione del nuovo CCNL funzioni locali del 16/11/2022.

In data 18/10/2022 è stata concordata la stipula definitiva del CCDI 2022 -parte economica, mentre il CCDI parte normativa triennio 2019/2021 è stato sottoscritto in data 27/05/2021.

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	21/12/2023 (stipula definitiva)
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023/2025 (parte normativa)

Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti)</p> <p>Dott. Giuseppe Esposito - Presidente -Segretario comunale</p> <p>Dott.ssa Lisa Scabin - componente - Responsabile Area Demografici, Tributi e Personale;</p> <p>Arch. Carlotta Bellan - componente - Responsabile Area Tecnica - componente;</p> <p>Dott.ssa Francesca Mancin -componente -Responsabile Area Servizi alla Persona -Segreteria;</p> <p>FP - FP CGIL -UIL FPL, CISAL CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL FP, CISL FP</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Disciplina gli aspetti normativi delle materie che il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali sottoscritto in data 16 novembre 2022, demanda alla contrattazione decentrata integrativa
	Intervento dell'Organo di controllo interno.	<p>E stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>Si con Verbale n. 51 del 15/12/2023</p>
	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>Nessun rilievo.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>E' stato adottato il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) 2023/2025 con DGC n. 54 del 25/05/2023</p>
		<p>E stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>All'interno del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) 2023/2025 con DGC n. 54 del 25/05/2023, sezione rischi corruttivi e trasparenza.</p> <p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013?</p> <p>Si per quanto di competenza.</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>L'ultima relazione formata e validata è relativa all'anno 2022.</p>
<p>Eventuali osservazioni -----</p>		

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 quanta disposto dal contratto integrativo

In merito al contenuto del presente contratto, si precisa che, ai sensi dell'articolo 40, comma 3 bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, così come modificato dall'art. 11, comma 1 lettera c), nn. da 1) a 3) del D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, la contrattazione integrativa "si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali... ". In data 22 novembre 2022 è stato siglato il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2019-2021 il quale ha riscritto la disciplina del sistema di classificazione del personale del comparto Funzioni locali, che in linea con le disposizioni di cui all'art. 52, comma 1 bis, del D.lgs n. 165/2001, è stato ridefinito ex novo. Inoltre sono state introdotte significative novità rispetto alle progressioni tra le aree di inquadramento del personale (c.d. "progressioni verticali") e le progressioni economiche all'interno delle aree, dalle quali conseguirà per i dipendenti l'acquisizione di differenziali stipendiali che andranno a costituire incrementi stabili dello stipendio, rilevanti pertanto anche ai fini previdenziali.

Pertanto l'ipotesi di contratto integrativo decentrato allegato alla presente è stata redatta con lo scopo di adeguare la contrattazione dell'ente al nuovo sistema di relazioni sindacali introdotto dal suddetto CCNL e al fine di disciplinare le materie da esso demandate alla contrattazione collettiva integrativa.

Premesso quanto sopra si elencano di seguito le materie oggetto di regolamentazione, richiamando le fonti legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

La delegazione trattante ha stipulato in data 14 dicembre 2023 la pre-intesa del CCDI parte normativa del personale dipendente del Comune di Ariano nel Polesine e con deliberazione di G.C. n. 116 del 24/11/2023 il Comune di Ariano nel Polesine ha fornito alla delegazione trattante di parte datoriale gli indirizzi per la contrattazione integrativa per il triennio giuridico 2023/2025 ed economico 2023 destinando risorse aggiuntive al fondo per le risorse decentrate per il personale non dirigente per l'anno 2023.

La stipula definitiva è avvenuta in data 21/12/2023.

Il contenuto del contratto normativo anni 2023 – 2025 è il seguente:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....

Art. 1 – Oggetto e obiettivi.....

Art. 2 – Ambito di applicazione.....

Art. 3 – Decorrenza e revisione

Art. 4 – Interpretazione autentica.....

TITOLO II – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....

CAPO I – Risorse e premialità

Art. 5 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili.....

Art. 6 – Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance.....

Art. 7 – Incentivazione collegata alla performance.....	
Art. 8 – Differenziazione del premio individuale.....	
CAPO II – Progressioni economiche.....	
Art. 9 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree	
CAPO III – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità	
Art. 10 – Principi generali	
Art. 11 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)	
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità.....	
CAPO IV – Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge	
Art. 13 – Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge	
CAPO V – Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo	
Art. 14 – Welfare integrativo (art. 82, CCNL 2022)	
CAPO VI – Retribuzione di risultato	
Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2022).....	
Art. 16 – Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 20, lett. h, CCNL 2022)	
Art. 17 – Incremento di risorse per effetto del quale vengono attribuite le funzioni di cui agli artt. da 8 a 11 del CCNL 31.03.1999, unitamente alle funzioni di cui all'art. 107 commi 2 e 3 del T.U. n. 267/2000. per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022).....	
TITOLO III – PERSONALE POLIZIA LOCALE.....	
Art. 18 – Indennità di servizio esterno (art. 100, CCNL 2022)	
Art. 19 – Indennità di funzione (art. 97, CCNL 2022).....	
Art. 20 – Prestazioni del personale dipendente in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato	
TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO	
CAPO I – Tipologie flessibili del rapporto e istituti dell'orario di lavoro	
Art. 21 – Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)	
Art. 22 – Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 2022).....	
Art. 23 – Turnazioni (art. 30, CCNL 2022).....	
Art. 24 – Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 29 e 31, CCNL 2022).....	
Art. 25 – Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2022).....	
Art. 26 – Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)	
Art. 27 – Indennità di reperibilità – Incremento (art. 24, CCNL 2018)	
CAPO II – Condizioni di lavoro.....	
Art. 28 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)	
Art. 29 – Formazione.....	
Art. 30 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro	
Art. 31 – Riflessi sulla qualità del lavoro.....	
TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI	
Art. 32 – Norme di Garanzia per i servizi pubblici essenziali.....	
Art. 33 – Norme di rinvio.....	

B) Effetti abrogativi impliciti

Con la sottoscrizione del contratto integrativo parte giuridica si procede all'abrogazione implicita di tutte le clausole contenute nei precedenti integrativi ove diversamente disciplinate.

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

Si attesta la coerenza delle disposizioni contrattuali con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa. In

particolare si precisa che è esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi e, in ogni caso, con modalità difformi dalla valutazione dei risultati (performance organizzativa) e della prestazione lavorativa dei dipendenti (performance individuale).

Le previsioni coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica Regolamento comunale di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance, ai sensi del D. Lgs. 27.10.2009, n. 150, approvato, da ultimo, con deliberazione della Giunta Comunale n. 180 del 10 dicembre 2012.

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

Si attesta la coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa. A tal proposito si precisa che la progressione economica interna alla categoria, in base alla disciplina definita nel CCI viene riconosciuta ai dipendenti sulla base di una selezione, tramite apposito avviso, attraverso la quale vengono premiati i dipendenti che realizzano la migliore prestazione lavorativa, in quanto la selezione si attua, in via preponderante, sulla base della valutazione della performance individuale. In particolare, la valutazione viene formulata sulla base dei seguenti criteri (valutazione individuale peso 60%, esperienza professionale peso 30%, titoli e capacità culturali e professionali peso 10%).

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

L'accordo illustrato appartiene alla tipologia dei "contratti integrativi normativi", ossia disciplina e riordina i vari istituti contrattuali, perseguendo lo scopo di adeguare la contrattazione dell'ente al nuovo sistema di relazioni sindacali e ai nuovi istituti contrattuali introdotti dal CCNL 22/11/2022.

Il CCDI in esame pertanto non comporta stanziamento di risorse correlate al raggiungimento di obiettivi specifici, ma nel disciplinare i vari istituti la delegazione trattante si è posta la finalità di motivare e incentivare il personale orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione.

Infatti, in un momento come l'attuale, caratterizzato da forte complessità e riduzione delle risorse umane, il sistema incentivante rappresenta una importante leva per il raggiungimento degli obiettivi sempre più sfidanti, programmati dall'Amministrazione e finalizzati prioritariamente al mantenimento, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, dei servizi offerti ai cittadini e in alcuni casi dal potenziamento di alcuni servizi.

Ariano nel Polesine, li 21/12/2023

Il Responsabile del Servizio Personale
dott.ssa Lisa Scabin
(Firmato digitalmente)

