

COMUNE DI CAVASO DEL TOMBA

PROVINCIA DI TREVISO

Data 18/12/2023

Relazione illustrativa

Modulo I

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge – CCDI 2023/2025

Data di sottoscrizione		Pre-intesa 18/12/2023 Contratto Vedi data sottoscrizione
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2023-2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario comunale dott. Dussin Eleonora Componenti: Pongan Fernando (responsabile area finanziaria e personale) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL, CISL e UIL Firmatarie della pre-intesa: CGIL, CISL Firmatarie del contratto: CGIL, CISL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		1. Disposizioni generali 2. Trattamento economico del personale a) Risorse e premialità b) Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse; c) Progressione economica all'interno delle aree d) Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere le indennità e i compensi relativi a particolari prestazioni di lavoro; 3. Disposizioni inerenti la qualità e la sicurezza del lavoro e la tutela della salute. 4. Disposizioni finali.
	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 <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? con propria deliberazione n. 38 del 31.05.2023, avente ad oggetto "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025, ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021, del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 e del D.M. 30 giugno 2022, n. 132" è stata licenziata in prima lettura il Piano Integrato di Attività e Organizzazione del Comune di Cavaso del Tomba per gli anni 2023-2025, ai sensi del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, definitivamente approvata con delibera n. 49 del 16/06/2023; - che nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 approvato è stata prevista la "Sezione 2: Valore pubblico, Sottosezione 2.2: Performance", pur essendo facoltativa per i Comuni al di sotto di 50 dipendenti, e quindi è stato sviluppato il Piano della performance per gli anni 2023-2025;

		È stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 l'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80? Sì, adottato con delibera di Giunta Comunale n 38 del 31.05.2023 modificato ed aggiornato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 98 del 30.11.2023.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? Sì per le parti applicabili.
		La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009? Sì, è stata validata in data 29/06/2023
Eventuali osservazioni		

Modulo II

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)

Sommario

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 2 – Verifica dell'attuazione del contratto

Art. 3 – Interpretazione dei contratti integrativi

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 4 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate

Art. 5 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate

CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 6 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

Art. 7 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa

Art. 8 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 9 – Principi generali

Art. 10 – Procedura per la progressione economica all'interno delle aree

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 11 – Principi generali

Art. 12 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro

Art. 13 – Indennità di servizio esterno

Art. 14 – Indennità di specifiche responsabilità

Art. 15 – Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

Art. 16 – Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo

Art. 17 – Indennità di reperibilità

Art. 18 – Indennità di funzione

Art. 19 – Indennità di servizio esterno

TITOLO II – DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITÀ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

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 l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria

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 sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi

Art. 28 – Criteri generali determinazione della retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 29 – Esclusione turni di lavoro notturno

Art. 30 – Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio

Art. 31 – Disposizioni finali

Allegato 1 - Tabella analitica della costituzione del fondo.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

Istituti contrattuali applicati	Importo
Incentivo <i>performance</i> individuale e collettiva	15.096,97
Progressioni economiche nella categoria anni precedenti	9.939,12
Progressioni economiche anno corrente	2.350,00
Indennità di turno	
Indennità di reperibilità - Integrazione	
Indennità "Condizioni di lavoro"	286,40
Indennità per specifiche responsabilità	3.200,00
Incremento di risorse per retribuzione di posizione e di risultato	24.493,78
Indennità di servizio esterno (Polizia locale)	
Indennità di funzione (Polizia locale)	
Trattamenti accessori fissati per legge	
Welfare integrativo	
Indennità per personale educativo e docente	
Incentivi funzioni tecniche Dlgs 36/2023 art. 45	24.000,00
Indennità per personale educativo nido d'infanzia	
Indennità di comparto	5.584,86
Altro	0,00
TOTALE	84.951,13

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI 2018/2021

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 in quanto al personale si applica il sistema per la misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale approvato dall'Amministrazione con deliberazioni di Giunta Comunale nn. 114/2023 e 115/2023 e determinazione dell'area finanziaria n. 405 del 27.11.2023.

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

Lo schema di CCDI *prevede* nuove progressioni economiche.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi che si approva con il PIAO.

Il Responsabile del Servizio Finanziario
Pongan Fernando