

Comune di CINTO EUGANEO

Provincia di PADOVA

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNO 2023 2025**

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO 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 della Pre-Intesa		14.12.2023
Periodo temporale di vigenza		Anno 2023-2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: - Segretario Comunale: Dott. Avvocato LUCCA MAURIZIO - Responsabile Servizi Finanziari: Dott.ssa Sara Panarella Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL FP, CGIL FP, UIL FP Organizzazioni sindacali firmatarie CISL FP, CGIL FP, UIL FP
Soggetti destinatari		Personale dipendente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Recepimento del nuovo CCNL 16 novembre 2022 e contrattazione di quanto previsto per la contrattazione decentrata integrativa, con sottoscrizione dell'Ipotesi di CCDI 2023-2025; 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? -Con protocollo n.10153 del 27/12/2023
		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? <i>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 PIAO dell'ente, approvato per l'anno 2023-20255 con deliberazione di Giunta n. 9 del 13.03.2023</i>
		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)? <i>Si. Con delibera di Giunta n. 9 del 13.03.2023 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. (2023-2025) all'interno del PIAO..</i>
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013? <i>Si, per quanto di competenza.</i>

La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?

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.

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

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

PARTE NORMATIVA-TRIENNIO 2023- 2025

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e decorrenza.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

Art. 5 - Relazioni Sindacali

TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

Art. 6 - Formazione e aggiornamento (artt. da 54 a 56)

Art. 7- Sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7 comma 4 lettera m)

Art. 8 - Fondo risorse decentrate: costituzione. (art. 79)

Art. 9 – Fondo risorse decentrate: utilizzo. (art. 80)

Art. 10 - Progressioni economiche all'interno delle aree (orizzontali). (art. 14 e art. 7 comma 4 lettera c)

Art. 11 - progressioni tra le aree (verticali). (art. 13)

Art. 12- Premi correlati alla performance art. art. 80, comma 2, lett. b), CCNL 16/11/2022. Parte variabile.

TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art. 13- Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità (all'art. 70 – quinquies, comma 2, lettere a) del CCNL 21.05.2018)

Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità. (art. 84 e art. 7 comma 4 lettera f)

Art. 15 - Indennità condizioni di lavoro. (art. 84-bis, art. 7 comma 4 lettera d CCNL 16.11.2022 e art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO E CONCILIAZIONE TEMPI VITA-LAVORO

Art. 16 - Lavoro straordinario. (art. 32 comma 3 e art. 7 comma 4 lettera s).

Art. 17 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita. (art. 36 e art. 7 comma 4 lettera p).

Art. 18 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. (art. 53 comma 2 CCNL 21.05.2018 e art. 7 comma 4 lettera n).

Art. 19 – Lavoro a distanza. (Titolo VI art. da 63 a 70 CCNL 16.11.2022).

Art. 20 Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

TITOLO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 21- *Compensi previsti da particolari disposizioni di legge. (art. 80 comma 2 lettera g - art. 7 comma 4 lettera g).*

Art. 22 - *Piani di Razionalizzazione.*

Art. 23 - *Disposizione finale.*

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:

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità (all'art. 70 – quinquies, comma 2, lettere a) del CCNL 21.05.2018)

1. *L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56 – sexies del CCNL 21.05.2018.*
2. *L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le particolari responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56 - quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018, non cumulabile con quella del precedente articolo 10 .*
3. *Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per particolari responsabilità di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.*
4. *Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.*
5. *L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.*
6. *Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.*
7. *L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità ai sensi del D.Lgs. 151/2001.*
8. *L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata mensilmente.*
9. *Viene eventualmente definita dal Responsabile del servizio interessato.*

Indennità per specifiche responsabilità. (art. 84 e art. 7 comma 4 lettera f)

1. *Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ. A titolo esemplificativo e non esaustivo:*
 - a) *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;*
 - b) *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);*
 - c) *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;*
 - d) *specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;*
 - e) *specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;*

- f) *specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;*
- g) *specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;*
- h) *specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;*
- i) *specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;*
- j) *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;*
- k) *specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;*
- l) *specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;*
- m) *specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.*

2. *La specifica responsabilità:*

- a) *viene attribuita con apposito provvedimento dai Responsabili di Settore/Area ai propri collaboratori.*

3. *L'indennità per specifiche responsabilità di norma è erogata mensilmente e riproporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time.*

Indennità condizioni di lavoro. (art. 84-bis, art. 7 comma 4 lettera d CCNL 16.11.2022 e art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

1. *l'indennità condizioni lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:*

- a) *disagiate;*
- b) *esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;*
- c) *implicanti il maneggio di valori.*

2. *L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.*

3. *È riconosciuta la somma di € 1,50 per ogni giorno di effettivo svolgimento di una delle seguenti attività disagiate:*

- a) *Esposizione ad agenti atmosferici ed ambientali da parte del personale che svolge abitualmente la propria attività sul territorio comunale;*
- b) *Prestazioni che comportino uno stretto contatto con utenza caratterizzata da problematiche di tipo sociale, economico, etnico;*
- c) *Svolgimento di mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisti dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità);*

4. *È riconosciuta la somma di € 1,50 per ogni giorno di effettivo svolgimento di una delle seguenti attività esposte a rischio:*

- a) *Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente;*
- b) *Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);*
- c) *Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari,*

sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;

d) *Personale adibito a compiti di controllo o vigilanza che, per le modalità con le quali vengono svolti, comportano l'esposizione a situazioni di rischio superiori rispetto a quelli connessi all'espletamento delle funzioni ordinarie.*

e) *L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità per attività esposte al rischio e disagio è competenza del relativo Responsabile.*

f)

5. *Maneggio Valori: L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.*

- *Tale indennità verrà determinata in base alle seguenti fasce di maneggio valori annuo:
da € 0 a € 1.000 euro 2 al giorno;
da € 1.001 a € 3.000 euro 2,5 al giorno*

da € 3.001 in poi euro 3 al giorno

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.

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):

Le 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.3 Dipendenti dell'Ente su 10 complessivamente in forza

