

Relazione illustrativa ai contratti:

a) illustrazione dell'articolato del contratto decentrato integrativo giuridico 2023-2025

b) Contratto decentrato economico anno 2023 provvisorio. Parziale destinazione del Fondo anno 2023

Modulo 1: Illustrazione degli aspetti procedurali

Data di sottoscrizione:

a) Definizione di alcuni istituti del contratto decentrato integrativo giuridico 2023-2025:

sottoscritto in via preliminare il 06.12.2023;

sottoscrizione definitiva in data 21.12.2023, successivamente alla certificazione del Revisore dei Conti in data 22.11.2023 verbale n. 32/2023 e alla deliberazione di G.C. n. 223 del 18.12.2023 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva;

b) Contratto economico provvisorio 2023:

sottoscritto in via preliminare il 06.12.2023;

sottoscrizione definitiva in data 21.12.2023, successivamente alla certificazione del Revisore dei Conti in data 22.11.2023 verbale n. 32/2023 e alla deliberazione di G.C. n. 223 del 18.12.2023 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva;

Periodo temporale di vigenza:

a) giuridico: anni 2023-2025

b) economico: anno 2023

Composizione della delegazione trattante:

- Parte pubblica: Segretario comunale, nella persona della dott.ssa Matilde Cazzato;

Responsabile del Settore I, nella persona della dott. Ssa Anna Baglivo;

Responsabile del Settore III arch. Serena Chetta;

Responsabile del Settore IV ing. Gianfranco Manco;

Responsabile del Settore V Comandante P.L. dott. Daniele Santantonio;

- Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, CISL FP, CSA

Regioni e Autonomie Locali

R.S.U. Armando Cozzolino

Roberto Corrado;

- Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL, CISL FP, CSA R.L.A;

Soggetti destinatari: i dipendenti del Comune di RACALE

Adempimenti procedurali:

Con deliberazione di G.C. n. 155 del 3 agosto 2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) del Comune di Racale 2023-2025 ai sensi dell' *art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.*

- Il Piano della performance costituisce la Sottosezione 2.2 del suddetto PIAO;
- Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza costituisce la sottosezione 2.3 del medesimo PIAO.

Modulo 2: Illustrazione dell' articolato del contratto nonché delle sue principali disposizioni:

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Il CCI evidenzia le sue finalità nonché il contesto normativo e contrattuale di applicazione. Vengono quindi richiamate principalmente le seguenti disposizioni:

- il CCNL Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto il 16.11.2022 nonché tutti i precedenti CCNL del medesimo comparto sottoscritti , per la parte loro non disapplicata;
- il D.lgs. n. 165/2001 T.U. Pubblico Impiego, il D.lgs. n. 150/2009, il D.lgs. n. 75/2017,
- il Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il sistema di Misurazione e valutazione della Performance.

Relativamente all'ambito di applicazione, il CCI si applica a tutto il personale in servizio presso l'Ente di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro e formazione e lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

Il presente CCI avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione prevista dal CCNL.

I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL 16.11.2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto già sottoscritte.

Le Parti, entro il 31 marzo di ciascun anno, verificano lo stato di attuazione del CCI dell'anno precedente.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Partecipazione consapevole, dialogo costruttivo e trasparente, reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché prevenzione e risoluzione dei conflitti sono considerati principi fondamentali cui si ispira il sistema delle relazioni sindacali. Il CCI attua le disposizioni contrattuali in materia.

TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Dal 1[^] aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato, con effetto automatico, in base alla Tabella B – Trasposizione - del CCNL.

Gli incarichi di posizione organizzativa in essere al 1[^] aprile 2023 sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di Elevata Qualificazione

Il CCI stabilisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e per il riconoscimento di compensi aggiuntivi, disciplinando inoltre la correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ e la retribuzione di risultato.

Il CCI disciplina la procedura che consente l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, INFATTI, nel corso della vita lavorativa, i "differenziali stipendiali" previsti dal CCNL 2019-2021.

Con riferimento invece alle progressioni verticali, in applicazione dell'art.13 nonché dell'art.15 del CCNL 2019-2021, il CCI rinvia all'emanazione di apposito regolamento dell'Ente.

TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO

Il CCI disciplina le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché il diritto alla mensa o al buono pasto sostitutivo.

Gli istituti relativi all'orario di lavoro contemplati dal CCI sono in particolare il lavoro straordinario e la banca delle ore, viene poi dedicato spazio alla flessibilità oraria che consenta una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

Con riferimento al lavoro agile si rinvia al Regolamento approvato con deliberazione G.C. n.99 del 23 maggio 2023.

TITOLO V - SEZIONI SPECIALI SERVIZIO POLIZIA LOCALE

Il CCI disciplina:

i criteri per l'individuazione del valore dell'indennità di funzione nonché per la sua erogazione (art.97 CCNL 2022)

le misure dell'indennità di servizio esterno e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

l'utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 98 CCNL 2022)

- Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 56 ter CCNL 21 maggio 2018)

TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO, RISORSE E PREMIALITA'

Il presente titolo del CCI ha riguardo alla costituzione del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la performance (art. 79 CCNL 2022) e agli istituti economici cui esso viene destinato, tra i quali si evidenziano:

-l'elevazione della misura indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese (art. 24 CCNL 2018)

-le indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 2018 e art. 84 bis CCNL 2022)

-le indennità per specifiche responsabilità (art.84 CCNL 2022)

-i criteri per la ripartizione dei premi correlati alla *performance*

-la differenziazione del premio individuale (art.81 CCNL 2022)

-i Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa

-gli incentivi per specifiche attività e prestazioni professionali

-le risorse destinate ai messi notificatori (art.67, comma 3, lett. f del CCNL 21.5.2018)

-i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (art.82 ccnl 2022)

-i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa anno 2023 e successivi

In particolare, per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione del Fondo n. 1210 del 23.11.2023, ammontano ad € 85.490,92.

Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'art. 79, comma 6, CCNL 16.11.2022, vengono ripartite per l'anno 2023 tra gli istituti di cui all'art. 80, comma 2, del medesimo CCNL, come di seguito riportato:

RIEPILOGO UTILIZZO

RISORSE STABILI ANNO 2023

1) RISORSE DI PARTE STABILE DISPONIBILI	€ 78.223,92
Indennità di condizioni di lavoro	€ 4.100,00
Indennità di turno	€ 8.500,00
Indennità reperibilità	€ 1.100,00
Lavoro festivo, notturno	€ 5.000,00
Specifiche responsabilità	€ 15.000,00
Risorse destinate alle P.E.O. 2023	€ 6.100,00
Indennità servizio esterno	€ 2.000,00
Indennità funzioni polizia locale	€ 1.100,00
2) Totale risorse stabili destinate in sede di contrattazione	€ 42.900,00
3) Risorse di parte stabile disponibili per la contrattazione decentrata (1-2)	€ 35.323,92
4) Risorse di parte variabile disponibili per la contrattazione decentrata*	€ 7.267,00
Risorse stabili anno 2023 destinate alla performance (3 + 4)	€ 42.590,92

*cui sono da aggiungere i risparmi 2022 non ancora quantificati.

TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI

Il Responsabile del Settore
dott. Diego Mazzotta