

RELAZIONE TECNICO - ILLUSTRATIVA ARTICOLO 40, COMMA 3-SEXIES, D.LGS. N. 165 DEL 2001 E S.M.I. SUL CONTRATTO NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2023-2025 PER IL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE.

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione ipotesi di accordo		18/10/2023
Periodo temporale di vigenza		01/01/2023-31/12/2025
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direttore <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rsu interne; • UIL FPL (unica sigla sindacale attualmente presente nell'Ente); • CISL FP; • CSA; • FP CGIL; <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rsu interne e UIL FPL
Soggetti destinatari		Personale non dirigenziale del Consiglio di Bacino Laguna di Venezia
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<ul style="list-style-type: none"> • Disposizioni generali; • Relazioni sindacali; • Criteri generali per la quantificazione e l'utilizzo delle risorse decentrate; • Criteri per la valutazione della performance individuale ed organizzativa; • Disciplina dell'orario di lavoro; • Criteri per fruizione buono pasto;
Rispetto dell' iter 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.	E' stata acquisita la certificazione del Revisore Unico dei conti sulla costituzione del fondo integrativo per l'anno 2023 con prot. n. 502 del 14/04/2023.
		Nessun rilievo

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 2023-2025 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione del Comitato Istituzionale n. 41 del 15/12/2022.
	È stato adottato il PIAO con deliberazione del Comitato Istituzionale n. 42 del 15/12/2022.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
	L'Ente si è dotato congiuntamente con altra amministrazione, ai sensi dell'art. 14, comma 1, del D.lgs. 150/2009, dell'OIV a far data dal 01/02/2017. Il Piano della Performance 2022-2024 è stato relazionato dal Direttore e approvato dall'Assemblea con deliberazione n. 1 del 16/02/2023 successivamente è stata rilasciata la certificazione del citato OIV, acquisita agli atti con prot. n. 294 del 28/02/2023.
Il Consiglio di Bacino ha predisposto un'unica relazione tecnico illustrativa del CCDI normativo 2023. La relazione tecnico-illustrativa analizza il solo contratto normativo con la relativa compatibilità alla vigente normativa e alla sua sostenibilità economica per l'Ente. L'analisi sulla costituzione del Fondo accessorio e il contratto economico sono oggetto di specifica relazione tecnico-finanziaria, come previsto dalla normativa vigente, inviata unitamente al CCDI economico 2023.	

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato normativo 2023-2025 (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)

Il contratto decentrato integrativo normativo del Consiglio di Bacino è composto da n. 17 articoli che disciplinano gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione stabilendone preventivamente i principi e i limiti, (vedi articolo 1 “*Oggetto*”).

Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, i quali indicano anche i soggetti preposti alla contrattazione e disciplinano le procedure negoziali (vedi articolo n. 2 “*Ambito di applicazione*”).

L'articolo n. 3: “*Durata e decorrenza*”, dispone che gli effetti giuridici ed economici del contratto decentrato normativo hanno durata dal 01/01/2023 sino al 31/12/2025 e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un nuovo successivo CCDI. Quanto non disciplinato dal CCDI deve intendersi regolato dalle norme legislative, regolamentari e contrattuali vigenti. Il CCDI inoltre deve essere portato a conoscenza di tutto il personale e dei cittadini attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

La disciplina contenuta nel suddetto articolo è compatibile con la vigente normativa statale e contrattuale di settore in quanto fa esplicito riferimento ad essa per gli istituti non disciplinati dal Ccdi o nel caso in cui le norme in esso contenute siano incompatibili con le norme di legge.

Gli artt. 4, 5, 6, 7 e 8 disciplinano rispettivamente:

- **Art. 4 Verifica dell'attuazione del contratto e interpretazione autentica**
- **Art. 5 Relazioni sindacali**
- **Art. 6 Contrattazione collettiva integrativa**
- **Art. 7 Assemblee sindacali**
- **Art. 8 Sicurezza nei luoghi di lavoro**

Le disposizioni contenute negli articoli sopra elencati, sono finalizzate:

- alla prevenzione di contenzioso in merito all'interpretazione delle norme contrattuali e alla verifica dell'attuazione del contratto almeno annualmente tra le parti firmatarie (art. 4);
- a disciplinare le relazioni sindacali secondo principi di correttezza, buona fede e trasparenza al fine di migliorare le condizioni di lavoro del personale dipendente e contestualmente incrementare e mantenere i servizi resi alla collettività (art. 5);
- a definire la disciplina relativa alle procedure e materie oggetto di contrattazione decentrata come previsto dal vigente CCNL "FUNZIONI LOCALI", (vedi art. 6);
- a disciplinare l'organizzazione delle assemblee sindacali per il personale dipendente (art. 7);

L'articolo 8 infine, fa espresso riferimento agli obblighi dell'Ente (datore di lavoro) in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro nel rispetto della vigente normativa di settore. Non vi sono aspetti finanziari rilevanti da segnalare in quanto si tratta di disposizioni di legge la cui ottemperanza è obbligatoria e i cui costi sono ampiamente coperti dagli stanziamenti di bilancio.

L'articolato sopra elencato, contenuto nel titolo I Disposizioni generali del citato CCDI, rispetta le norme di legge e di contratto attualmente vigenti in quanto non si discosta dai principi in esse contenuti né aggiunge disposizioni di dettaglio che prevedono oneri finanziari ulteriori per l'Ente.

L'applicazione delle citate disposizioni contrattuali, pertanto, trova copertura nel bilancio dell'Ente.

Il titolo II "Risorse decentrate" è composto da n. 5 articoli qui di seguito elencati:

- **Art. 9 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**
- **Art. 10 Performance organizzativa ed individuale;**
- **Art. 11 Compensi per particolari attività;**
- **Art. 12 Indennità per specifiche responsabilità;**
- **Art. 13 Differenziali stipendiali;**

Tutte le disposizioni contenute nei citati articoli sono ottemperanti alle norme contenute nella vigente normativa di settore e nel vigente CCNL “FUNZIONI LOCALI”.

Si procede ad una breve sintesi e commento degli articoli sopra citati:

Art. 9 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie: l'articolo 9 stabilisce che l'Amministrazione si impegna a convocare le parti (parte trattante pubblica e OO.SS) entro il 30 aprile di ogni anno per la determinazione dei criteri generali relativi alla ripartizione delle risorse decentrate per il personale dipendente. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti trattanti concordano di ritenere valido quanto pattuito nei precedenti CCDI ovvero continuano ad applicare i criteri previgenti.

Art. 10 Performance organizzativa ed individuale: l'articolo 10 dispone che le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra “Performance organizzativa” e “Performance individuale”. Il Consiglio di Bacino Laguna di Venezia stabilisce che all'istituto della performance organizzativa va assegnata una quota pari al 70% delle risorse assegnate alla performance totale mentre all'istituto della performance individuale va assegnata la restante quota del 30%. Tale suddivisione ha lo scopo di perseguire una maggiore enfattizzazione della componente organizzativa come previsto dai recenti interventi normativi: D.lgs. n. 75/2017 e s.m.i. (Decreto Madia) e dal D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. (Decreto Brunetta) i quali orientano la Pubblica amministrazione a privilegiare il lavoro di gruppo piuttosto che la performance individuale in quanto garantisce una migliore Performance complessiva e, di conseguenza, un miglior raggiungimento dei compiti istituzionali e un miglior servizio ai cittadini.

Per quantificazione delle citate destinazioni si tiene conto della presenza in servizio (assunzioni, cessazioni in corso d'anno, tipologia del rapporto di lavoro pieno o part-time). Non si tiene conto della categoria di appartenenza. Non concorre alla ripartizione delle suddette quote il personale con periodo lavorativo inferiore a 60 gg ad esclusione del personale posto in quiescenza. L'Articolo al comma 5 inoltre, individua tutte le tipologie di assenza che sono considerate presenza a tutti gli effetti per concorrere alla performance, secondo le vigenti disposizioni.

Si precisa inoltre che sono rispettate le disposizioni relative alla differenziazione del premio individuale infatti: ai dipendenti che conseguono la valutazione individuale massima prevista dal vigente sistema di valutazione, è assegnata una maggiorazione del premio pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti per performance individuale, nella misura massima del 5% dei dipendenti con arrotondamento all'unità superiore (fatto salvo quanto previsto dall'art. 81 comma 2 lett. c) del CCNL 2019-2021 come previsto dal comma 9 del presente articolo).

Le disposizioni dell'articolo 10 sono conformi ai dettami di legge sulla produttività del personale dipendente delle pubbliche amministrazioni (D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.) ovvero si applica un sistema selettivo e premiante del personale che abbia concretamente apportato determinati risultati alla performance organizzativa (vedi tabella indicatori sulla performance); anche la quota di premio collegata alla performance individuale è regolata dalla correlazione tra fasce di valutazione e percentuali di premio definite dalla metodologia applicata dall'ente. Tale quota potrà essere percepita dai singoli dipendenti solo a fronte di una valutazione positiva.

Art. 11 Compensi per particolari attività: l'Ente, con il presente articolo individua ai sensi dell'art. 80 comma 2 lett. c) del CCNL "FUNZIONI LOCALI" 2019-2021 "*Indennità condizioni lavoro*" l'indennità per gli agenti contabili prevista per il maneggio dei valori di cassa per ogni singola giornata lavorativa effettuata in presenza. La quantificazione dell'indennità è demandata al CCDI economico ma deve essere compresa nei valori stabiliti dai vigenti CCNL di comparto (rif. Art. 70 bis lett. c del CCNL 2016-2018).

Il citato articolo 11 rispetta l'attuale normativa e detta specifiche disposizioni in merito all'individuazione del personale cui spetta l'indennità citata (individuazione da parte del dirigente e nomina con atto formale) nonché le modalità di erogazione della stessa.

Art. 12 Indennità per specifiche responsabilità: l'articolo 12 disciplina, all'interno dei criteri e degli importi di cui all'articolo 84 comma 1 del CCNL 2019-2021, l'indennità per le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro. L'articolo stabilisce precise disposizioni in merito all'individuazione delle figure oggetto dell'indennità correlandole con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'articolo individua, inoltre, le fattispecie alle quali fare riferimento per il conferimento dell'indennità, i gradi di responsabilità, i criteri per la quantificazione economica nonché le schede di valutazione della responsabilità. Si tratta di parametri e criteri precisi volti ad indennizzare solamente il personale realmente adibito a compiti di responsabilità con una ripercussione positiva all'organizzazione ed all'efficienza dei servizi dell'Ente verso i cittadini amministrati, nel rispetto della vigente contrattazione e normativa di settore sopra richiamata.

Art. 13 Differenziale stipendiale: l'articolo 13 disciplina i differenziali stipendiali stabilendo che, nel rispetto del principio di selettività "*il differenziale stipendiale si applica al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita ad una quota annuale di dipendenti in misura non superiore al 50 % del personale avente diritto, per ciascun anno di*

referimento. Con cadenza annuale è individuato il numero delle progressioni da effettuare". I criteri utilizzati per le graduatorie sono la valutazione media della performance dell'ultimo triennio, l'esperienza maturata nonché le capacità culturali acquisite attraverso percorsi formativi effettuati nel corso del biennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto. E' possibile una sola progressione economica per dipendente nell'arco di un biennio.

L'articolo 13 sopra descritto fissa criteri e limiti alla progressione economica nel rispetto degli orientamenti previsti dal vigente CCNL "FUNZIONI LOCALI" 2019-2021 e dall'art. 23 "Progressioni economiche" del citato D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i..

Il Titolo III del contratto integrativo normativo 2023-2025 disciplina l'orario di lavoro all'interno degli orientamenti e delle disposizioni contenute negli artt. 22 e ss del CCNL 2016-2018 con l'obiettivo di coniugare l'efficienza organizzativa dell'ente e la vita lavorativa e familiare del personale dipendente (vedi art. 27 del citato CCNL 2016-2018), mantenendo un servizio adeguato alla collettività amministrata.

Il titolo III "Disciplina dell'orario di lavoro" è suddiviso nei seguenti articoli:

- **Art. 14 Banca delle ore**
- **Art. 15 Flessibilità dell'orario di lavoro**
- **Art. 16 Criteri per la fruizione del buono pasto**

Art. 14 Banca delle ore: La banca delle ore prevista dalle vigenti disposizioni contrattuali di comparto, contiene le ore di lavoro straordinario richieste dal dipendente e debitamente autorizzate dal Direttore. L'ente stabilisce che il limite annuo per ciascun dipendente è stabilito in n. 35 ore.

La spesa per le prestazioni relative al lavoro straordinario trova copertura nel fondo per lavoro straordinario il cui importo storicizzato è di € 3.000,00.

Art. 15 Flessibilità dell'orario di lavoro: come sopra anticipato, l'orario di lavoro del Consiglio di Bacino è strutturato in modo tale da coniugare l'efficienza del servizio verso l'utenza e l'orientamento previsto dal combinato disposto degli artt. 29 e 36 del vigente CCNL 2019-2021 al fine di favorire una maggiore coniugazione della vita personale con l'attività lavorativa del personale dipendente.

Art. 16 Criteri per la fruizione del buono pasto: il presente articolo disciplina la fruizione del buono pasto da parte del personale dipendente secondo i criteri previsti dell'art. 35 "Servizio mensa e buono pasto" del vigente CCNL 2019-2021. Il Consiglio di Bacino prevede che: *"I dipendenti, nel rispetto dell'orario di lavoro stabilito dall'Ente, hanno titolo ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, per un totale di almeno 7 ore e 12 minuti, con una pausa non superiore alle 2 ore e non*

inferiore a 30 minuti vi compresi i casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero e fermo restando che il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro”.

La copertura degli oneri previsti dal presente articolo è garantita dallo stanziamento di bilancio dedicato alla spesa per i buoni pasto.

Il contratto normativo si conclude con il Titolo IV “Valutazione della performance organizzativa”, il quale prevede un unico articolo: **Art. 17 Performance Organizzativa.**

Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'Ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, della cessazione o assunzione in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale.

Il premio per la performance organizzativa è erogato in base al grado di raggiungimento dei risultati secondo lo schema di cui all'articolo 10 comma 6 contratto.

Potranno concorrere al premio collegato alla performance organizzativa i dipendenti che otterranno nella performance individuale una valutazione positiva.

La disciplina contenuta nel presente articolo dà applicazione dei principi, più volte richiamati, della selettività dell'erogazione della produttività in base ai risultati attesi della Performance dell'Ente ed individuale (D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i).

Venezia 18/10/2023

Il Direttore

Ing. Massimiliano Campanelli

Documento informatico firmato digitalmente

ai sensi e con gli effetti del d.lgs. n. 82/2005 (CAD) e s.m.i.;e norme collegate;

Sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa