



# CITTA' DI RIESE PIO X

(Provincia di Treviso)

## Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2023-2025 Relazione illustrativa tecnico-finanziaria Indicazioni generali

La presente relazione riguarda il contratto collettivo decentrato integrativo stipulato per la parte normativa per il triennio 2023-2025 secondo quanto previsto dagli artt. 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022.

L'art.40-bis del D. Lgs. 165/2001 impone il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge e la relativa certificazione degli oneri.

La circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del MEF, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria indicando, tra le fattispecie di contrattazione integrativa per cui valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo di revisione contabile ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., anche i contratti integrativi normativi.

Pertanto, sulla base di quanto previsto nella predetta circolare e seguendo gli schemi ad essa allegati, è stata redatta la presente relazione illustrativa a corredo dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente.

### Modulo 1 - Scheda 1.1

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

|   |   |
|---|---|
| <b>Data di sottoscrizione</b>   | Preintesa 23.11.2023<br>Contratto   |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>                                       | 2023-2024-2025  |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b>                           | <b>Parte Pubblica:</b><br>Segretario Comunale dott. Massimo Candia<br>Funzionario servizi amm.vo-contabili dott.ssa Lucia Contarin<br>Funzionario servizi amm.vo-contabili dott.ssa Rina Bonaldo<br><b>Componenti R.S.U.</b><br>Geom. Adriana Zurlo<br>Dott.ssa Sara Elisabetta Sbordone<br>Dott.ssa Alice De Gaspari<br><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie:</b><br>CISL FP Belluno-Treviso<br>Dott.ssa Silvia Carraretto |
| <b>Soggetti destinatari</b>   | Personale non dirigente   |
| <b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b> | Disciplina normativa e contrattuale per il triennio 2023-2025   |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>Rispetto dell' iter<br/>adempimenti procedurali<br/>e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b> | <b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  | La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti.  |
|   | <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>  | Nessun rilievo   |
|   | <b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>   | Il Piano Esecutivo di Gestione PEG è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 14 del 16.02.2023 e il piano della performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 è inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 approvato con delibera di Giunta n. 42 del 26.05.2023.  |
|   |  | È stato adottato il P.I.A.O. 2023-2025 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 26.05.2023.  |
|   |  | Relativamente agli adempimenti di cui al D. Lgs. 33/2013 e ss.mm e ii. si comunica che i contenuti richiesti risultano inseriti nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" all'interno del sito istituzionale dell'Ente e vengono costantemente aggiornati in relazione alle modifiche approvate dall'Amministrazione alla propria struttura organizzativa. |
|   | La Relazione della Performance per ciascuno degli anni 2023, 2024 e 2025 sarà adottata con deliberazione di Giunta Comunale e successivamente validata dall'ODV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D. Lgs. n. 150/2009 in sede di valutazione dei responsabili di servizio per il medesimo anno.<br><br>L'organismo di valutazione ha validato la relazione sulla performance dell'anno 2022 con apposito verbale datato 07/07/2023. |  |
| <b>Eventuali osservazioni</b>   |  | ===  |

## **Modulo 2 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 quanto disposto dal contratto integrativo**

Il data 16 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 delle relazioni sindacali rispetto a quella definita dai precedenti CCNL ed in particolare, all'articolo 7, ha individuato soggetti e materie della contrattazione collettiva integrativa.

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 ad 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.

**Art. 1. Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art.8 CCNL)**

**Art. 2. Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 8, CCNL)**

**Art. 3. Interpretazione autentica dei contratti integrativi (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art.3, comma 5,CCNL)**

**Art. 4. Quantificazione del fondo risorse decentrate (art. 79 CCNL)**

**Art. 5. Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4 e art. 80 CCNL)**

**Art. 6. Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate (art. 7 comma 4 lett. a CCNL)**

**Art. 7. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2 lett. a). CCNL)**

**Art. 8. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett.b) e art.80, comma 2, lett.b), CCNL)**

**Art. 9. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione e correlazione tra retribuzione di risultato e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art.7, comma 4, lett. v) e art. 17 CCNL)**

**Art. 10. Principi generali**

**Art. 11. Procedura per la progressione economica all'interno delle Aree(art.7,comma 4,lett.c) CCNL)**

**Art. 12. Principi generali**

**Art. 13. Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70bis CCNL 21.05.2018)**

**Art. 14. Indennità per specifiche responsabilità (art. 7 comma 4 lett. f) e art. 84 CCNL)**

**Art. 15. Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (art. 7, comma 4, lett.g) e art. 80, comma 2, lett. g) CCNL)**

**Art.16. Criteri generali per l'attivazione dei piani di Welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h) e art.82 CCNL)**

**Art. 17. Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)**

**Art. 18. Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n) e art. 53, commi 2 e 8, CCNL 21.05.2018)**

**Art. 19. Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 36 CCNL)**

**Art. 20. Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art.7, comma 4, lett. r) CCNL e art. 29, comma 2 CCNL)**

**Art. 21. Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) e art. 32, comma 3, CCNL)**

**Art. 22. Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologicheinerenti all'organizzazione dei servizi (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)**

**Art. 23. Clausola finale**

Si attesta che l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché le disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009.

**B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione**

Quadro non pertinente trattandosi di CCDI di parte normativa e non di parte economica. Tale punto sarà oggetto di compilazione in sede di relazione al contratto sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023.

**C) Effetti abrogativi impliciti**

Il contratto sostituisce quanto disposto dal precedente CCDI di parte normativa, di durata triennale 2019/2021 e sottoscritto in data 09.12.2019 nel rispetto della disciplina vigente e di quanto stabilito dagli artt. 7 e 8 del CCNL 16.11.2022.

**D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.**

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 complessiva del contributo al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità di riferimento (performance organizzativa) e della prestazione lavorativa dei dipendenti (performance individuale).

**E) 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'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).**

Si attesta la coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 23 del D.Lgs. n. 150/2009. In base alla disciplina definita nell'ipotesi di CCDI oggetto della presente relazione, l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree si applica, compatibilmente con l'effettiva disponibilità delle risorse stabili decentrate, al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita d'ufficio in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti. Per concorrere alla progressione economica all'interno delle aree è necessario avere maturato almeno trentasei mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché possedere gli eventuali ulteriori requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.

Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale, considerando la media delle ultime tre valutazioni positive della performance individuale annuale conseguita o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. I criteri sono i seguenti :

- a. incidenza della valutazione 90%
- b. incidenza esperienza professionale 10%

per esperienza professionale si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, ai sensi dell'art. 14 comma 2 lett. d) CCNL. A tal fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti 0,5 per ogni anno di permanenza nel medesimo profilo,.

Qualora il concorrente alla progressione economica sia in servizio nell'ente da meno di un triennio, sarà acquisita dal precedente datore di lavoro la scheda di valutazione della performance

individuale dell'annualità mancante. Allo scopo di favorire uniformità di applicazione dei sistemi di valutazione, il responsabile di servizio competente al procedimento provvederà alla riparametrazione della scheda, in relazione al punteggio massimo conseguibile ed al valore medio della valutazione conseguita dal personale dell'area.

**F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.**

L'accordo illustrato 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 16.11.2022. L'ipotesi di CCDI in esame pertanto non comporta stanziamento di risorse correlate al raggiungimento di obiettivi specifici, ma nel disciplinare i vari istituti le delegazioni trattanti si sono poste la finalità di motivare gli incentivi al personale orientando 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 un'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 ed in alcuni casi dal potenziamento di alcuni servizi. L'Amministrazione ha fornito le linee di indirizzo per la sottoscrizione del CCDI illustrato. Con riferimento ai principali istituti giuridici sono state formulate alla delegazione trattante di parte pubblica le seguenti indicazioni:

- l'adozione di un contratto decentrato normativo rispettoso della legge e delle disposizioni contenute nel CCNL 2019/2021;
- che il contenuto del CCDI non possa essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo agli oneri economici non previsti, né trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- che le materie oggetto di contrattazione non possano essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi da quelli stabiliti dal nuovo CCNL, né avere contenuti difformi dalle disposizioni normative (art. 3 bis D.lgs. 165/2001);
- che la ripartizione delle risorse decentrate annuali garantisca l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 79 CCNL 16.11.22;
- il riconoscimento degli istituti contrattuali previsti dal nuovo CCNL e da questi demandati a livello decentrato secondo criteri e modalità che presuppongano effettive prestazioni lavorative rese sulla base dell'attribuzione formale degli stessi a cura delle figure apicali e tenendo conto della storicità di applicazione dell'istituto;
- l'indisponibilità alla contrattazione delle quote relative alle indennità di comparto e alle progressioni economiche orizzontali storiche già acquisite alla data del 01.01.2023 ora confluite in un unico importo denominato differenziale stipendiale (ex progressioni);
- l'attribuzione delle indennità condizioni di lavoro tenuto conto della storicità di applicazione dell'istituto e dell'effettiva ricorrenza delle condizioni che giustificano l'attribuzione di tali indennità;
- l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità in ragione dell'effettivo esercizio di tali responsabilità in forza di atti amministrativi formalmente adottati in coerenza con l'assetto organizzativo al personale dipendente e tenuto comunque conto della storicità di applicazione dell'istituto;
- l'attribuzione di nuove progressioni economiche all'interno delle aree, destinandovi le risorse previste dal nuovo CCNL nel rispetto delle procedure improntate alla selettività e al merito come previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs.150/2009 e dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022;
- che gli importi destinati alla performance organizzativa ed individuale dovranno essere distribuiti in relazione agli obiettivi coerenti con il DUP 2023-2025 e contenuti all'interno del PIAO 2023-2025. Le risorse destinate a finanziare la performance organizzativa ed individuale dovranno essere

distribuite sulla base della valutazione da effettuare a consuntivo ai sensi del sistema di valutazione vigente nell'Ente;

Tali indirizzi sono stati rispettati nell'ipotesi di contratto oggetto della presente relazione.

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

===

### ***Relazione tecnico-finanziaria***

La presente ipotesi di CCDI definisce i criteri generali per l'utilizzo delle risorse relative ai fondi per la contrattazione integrativa, in coerenza con quanto stabilito dai CCNL e dalla normativa in materia e pertanto non genera costi aggiuntivi rispetto al precedente contratto decentrato normativo.

In relazione a quanto prescrive la circolare del Ministero dell'Economia e della Finanza n. 25 del 19.07.2012, si osserva che dall'ipotesi di CCDI allegata alla presente non derivano effetti economici in termini di costi del personale che trovino contabilizzazione all'esterno dei fondi per la contrattazione integrativa.

La presente sezione, che deve essere redatta al fine dell'individuazione e della quantificazione dei costi e dell'attestazione della compatibilità e della sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali del bilancio, risulta non pertinente relativamente all'ipotesi di contratto in oggetto. La presente relazione verrà presentata in sede di applicazione della parte normativa del CCDI alle risorse finanziarie quantificate di anno in anno per il riconoscimento del salario accessorio.

La sede nella quale va compiutamente delimitato l'ambito di intervento con effetti economici-finanziari della contrattazione integrativa è invero la contrattazione decentrata annuale di parte economica, che sarà oggetto di altro specifico accordo.

### ***Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa***

---

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa costituisce uno specifico atto dell'Amministrazione teso a quantificare l'ammontare esatto di ciascun Fondo in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti. Il fondo viene costituito annualmente individuando le risorse aventi caratteristiche di certezza e stabilità. Il CCDI che si relaziona è un contratto integrativo normativo che definisce i criteri generali degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata integrativa. Pertanto le parti che *seguono non risultano pertinenti allo specifico accordo.*

#### **Sezione I Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato in quanto di sola parte normativa.

#### **Sezione II Risorse Variabili**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato in quanto di sola parte normativa.

#### **Sezione III Eventuali decurtazioni del fondo**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato in quanto di sola parte normativa.

#### **Sezione IV Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato in quanto di sola parte normativa.

#### **Sezione V Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato in quanto di sola parte normativa.

## ***Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa***

### **Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

---

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato in quanto di sola parte normativa.

### **Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato in quanto di sola parte normativa.

### **Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato in quanto di sola parte normativa.

### **Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato in quanto di sola parte normativa.

### **Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato in quanto di sola parte normativa.

### **Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato in quanto di sola parte normativa.

## ***Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente***

---

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato in quanto di sola parte normativa.

## ***Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio***

---

### **Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato in quanto di sola parte normativa.

### **Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato in quanto di sola parte normativa.

**Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato in quanto di sola parte normativa.

Riese Pio x, 30/11/2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

F.to Dott.ssa Lucia Contarin