

**Contratto collettivo integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16.11.2022, relativo al personale del Comparto per il triennio 2023-2025**

**Relazione illustrativa**

**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>	Pre-intesa: 15.12.2023 (all. 1)	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Triennio 2023/2025	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica: - Presidente: Segretario comunale - Componente: Responsabile del Servizio Amministrativo e Finanziario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL - CISL FP - UIL FPL - RSU Organizzazioni sindacali firmatarie della pre-intesa (elenco sigle): FP CGIL - UIL FPL - RSU	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale del Comune di San Pietro di Feletto non dirigente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Disciplina triennale del personale del Comparto	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti.
		Nel caso il Revisore dei Conti dovesse sollevare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?
		Con deliberazione di Giunta comunale n. 11 del 31/01/2023 e ss.mm. è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025 al cui interno è prevista la sezione dedicata al Piano della Performance.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013?
	Con deliberazione di Giunta comunale n. 11 del 31/01/2023 e ss.mm. è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025 al cui interno è prevista la sezione dedicata al suddetto Piano.	
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?	
	Premesso che l'articolo in esame è stato abrogato dall'art. 53 D.Lgs. n. 33/2013, si precisa ad ogni buon conto che l'ente ha provveduto ad adempiere agli obblighi di pubblicazione di cui dell'art. 11, comma 8, del d.lgs. 150/2009.	

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>La Relazione della Performance relativa all'annualità 2022 è stata validata dall'Organismo di Valutazione, ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009, come da verbale dell'OdV n. 1/2023 in data 23.06.2023.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b> =====</p>		

**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 contratto integrativo in esame disciplina le materie oggetto di contrattazione integrativa per il triennio 2023/2025, a seguito dell'entrata in vigore del CCNL 16.11.2022 per il triennio 2019/2021. La pre-intesa è stata sottoscritta in data 15.12.2023. L'ipotesi di contratto si articola in tre Titoli di seguito elencati:

**TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

**TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

**TITOLO III – DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE**

Nel CCI vengono definiti criteri e valori dei compensi da attribuire al personale dipendente in applicazione al nuovo CCNL sottoscritto il 16.11.2022.

In particolare:

- gli articoli dal 1 al 3 definiscono l'ambito di applicazione, durata e decorrenza nonché l'interpretazione autentica;

Gli articoli regolano l'ambito di applicazione del contratto precisando che lo stesso ha validità triennale e decorre dalla data di sottoscrizione definitiva, salva diversa prescrizione indicata nei singoli articoli. Il Contratto Integrativo conserva i suoi effetti fino alla stipula del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale. Nei casi in cui sorgano controversie sull'interpretazione del contratto, si prevede la procedura per dirimere il contrasto;

- gli articoli dal 4 al 8 definiscono le risorse destinate alla premialità e i relativi criteri di ripartizione e destinazione.

La determinazione del Fondo risorse decentrate viene determinato annualmente tenuto conto dell'art. 79 del CCNL distinguendo la parte stabile, di competenza dell'Ente, dalla parte variabile.

In particolare l'art. 6 disciplina i criteri di corresponsione dei compensi incentivanti la produttività, con previsione di destinare il 30% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al raggiungimento degli obiettivi ed indicatori della performance organizzativa e il 70 % collegata alla performance individuale.

All'art. 7 vengono definiti i criteri di ripartizione delle risorse destinate alla performance organizzativa e i casi in cui le assenze non pregiudicano la corresponsione delle risorse.

All'art. 8 vengono definiti i criteri di ripartizione delle risorse destinate alla performance individuale e, ai commi 5 e 6, viene prevista la maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti, da assegnare al 5% dei dipendenti che consegue le valutazioni più elevate, comunque garantendo almeno una unità;

- gli articoli 9 e 10 definiscono principi e criteri delle progressioni economiche all'interno delle aree;
- gli articoli da 11 a 18 definiscono le varie fattispecie di indennità e i compensi per particolari prestazioni di lavoro oltre alla determinazione degli importi massimi.

Il contratto oltre a definire i principi generali regolatori delle indennità, dettaglia in singoli articoli le varie fattispecie. Più precisamente:

- l'art. 12 definisce le indennità correlate a particolari condizioni di lavoro: disagiate, esposte a rischi e implicanti il maneggio valori. Vengono determinati i valori secondo una tabella che ne pesa il grado di rischio e/o pericolo;
- l'art. 13 disciplina l'indennità di servizio esterno da corrispondere esclusivamente alla Polizia locale e ne determina il valore e le condizioni per la corresponsione;
- l'art. 14 disciplina l'indennità per specifiche responsabilità. L'indennità è finalizzata a compensare attività che, nell'ambito organizzativo, comportano responsabilità da parte del personale con esclusione delle posizioni organizzative. Le fattispecie e i punteggi sono riassunti in apposita tabella. Vengono altresì determinate le indennità per figure già individuate dal contratto collettivo nazionale quali: gli ufficiali di anagrafe, stato civile ed elettorale oltre al responsabile dell'ufficio tributi;
- l'art. 15 prevede la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL e i premi correlati alla performance, determinando, in apposita tabella, le riduzioni progressive da applicare;
- l'art. 16 rinvia le determinazioni inerenti l'attivazione dei piani di welfare integrativo;
- l'art. 17 conferma il servizio di reperibilità per lo stato civile;
- l'art. 18 prevede specifici incentivi economici al personale utilizzato in attività di docenza;
- gli articoli da 19 a 25 definiscono gli aspetti inerenti la qualità e la sicurezza del lavoro e la tutela della salute e disciplinano i limiti in materia di turni, la flessibilità oraria, l'orario multiperiodale e i limiti dell'orario e del lavoro straordinario, i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche;
- l'articolo 26 definisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione e correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge;
- l'articolo 27 disciplina la fruizione della pausa pasto all'inizio o al termine del servizio;
- l'articolo 28 contiene le clausole finali.

Si evidenzia, in particolare, che:

- si è ritenuto di dare alla disciplina delle indennità contrattuali, e ai relativi incrementi, decorrenza dal primo mese successivo a quello di stipula del CCI (vd artt. 11 e ss). Di conseguenza gli effetti economici del presente contratto si ripercuoteranno sostanzialmente sull'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2024. A tale proposito si anticipa che è stata stipulata autonoma pre-intesa per l'utilizzo annuale delle risorse decentrate anno 2023, la cui previsione tiene conto per l'appunto del fatto che gli effetti economici del contratto triennale si produrranno soprattutto nell'anno successivo. Con riferimento alle suddette indennità per condizioni di lavoro e per specifiche responsabilità, si evidenzia l'incremento degli importi delle indennità già individuate con il precedente CCI normativo, oltre che l'ampliamento delle stesse, in relazione alla rinnovata disciplina nazionale. Tali incrementi sono assorbiti dall'incremento stabile delle risorse derivanti dal nuovo CCNL.
- la disciplina delle progressioni economiche all'interno della categoria decorrerà già in relazione alle progressioni economiche dell'anno 2023, come specificato dall'Aran nei suoi pareri (cfr. CFL 183, 185, 232), non essendo stato stipulato il corrispondente CCI prima dell'aprile 2023, data dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale. Per tale istituto si mantiene fermo il principio di selettività e merito, prevedendo che la graduatoria sia formata valorizzando per l'80% le risultanze della valutazione del triennio precedente e per il 20% all'esperienza maturata nel profilo professionale.

## **B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata, trattandosi di contratto esclusivamente normativo. Si rinvia sul punto al contratto annuale per l'utilizzo delle risorse decentrate. Ad ogni buon conto si osserva che i possibili utilizzi del fondo ai sensi del CCI in esame sono riepilogati all'art. 5.

## **C) effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

**D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa**

Il sistema di valutazione della performance adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 117 del 30 dicembre 2019, prevede che siano valutati sia i comportamenti organizzativi, sia il grado di raggiungimento degli obiettivi; disciplina, inoltre, la correlazione tra gli esiti della valutazione e l'erogazione dei premi di performance, sia individuale che organizzativa, oltre alla correlazione tra valutazione e progressione economica.

Si ritiene pertanto che i compensi erogati in relazione al sistema di valutazione adottato siano rispettosi della disciplina in materia di meritocrazia e premialità. Nella pre-intesa in esame si è mantenuto il rapporto 70%-30% tra performance individuale e performance organizzativa.

**E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**

I criteri per la formazione della graduatoria della progressione economica di cui agli artt. 9-10 della pre-intesa tengono conto del principio di selettività delle progressioni economiche, come sopra detto.

Inoltre, come emergerà dall'analisi dell'utilizzo annuale delle risorse, il budget assegnato per l'anno 2023 per l'attribuzione di nuove progressioni economiche consentirà la progressione economica ad una quota limitata di dipendenti (inferiore al 50% degli aventi diritto), assicurando ulteriormente i principi di selettività e premialità.

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

Dall'applicazione del presente contratto si attende un incremento dell'efficienza e dell'efficacia nei processi organizzativi dell'Ente, soprattutto con riferimento alla disciplina della performance e della progressione economica. Il costante e precipuo riferimento alla valutazione della performance – sia individuale che organizzativa – per il conseguimento di tali benefici economici è proprio finalizzata ad utilizzare tali istituti quali leve incentivanti per il miglioramento costante delle prestazioni individuali e di ente.

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

---

**Contratto collettivo integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL16.11.2022, relativo al personale del Comparto per il triennio 2023-2025**

**Relazione tecnico-finanziaria**

**Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata. Si rinvia sul punto al contratto annuale per l'utilizzo delle risorse decentrate.

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

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata. Si rinvia sul punto al contratto annuale per l'utilizzo delle risorse decentrate.

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

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata. Si rinvia sul punto al contratto annuale per l'utilizzo delle risorse decentrate.

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

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata. Si rinvia sul punto al contratto annuale per l'utilizzo delle risorse decentrate.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
AMINISTRATIVO E FINANZIARIO  
Lucia Pizzol

*firmato digitalmente*