



CITTA' DI BONDENO
Provincia di Ferrara

Prot.28079/2024

Bondeno, 25/07/2024

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI ACCORDO
DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE GIURIDICA VALEVOLE PER
IL TRIENNIO 2024/2026 (Art. 40 comma 3-sexies, D.lgs n. 165/2001;
Circolare della ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012).**

ISTITUTO	Relazione illustrativa al contratto decentrato integrativo parte giuridica valevole per il triennio 2024/2026
SCOPO	Documento di accompagnamento all'ipotesi di contratto di secondo livello al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di revisione.
FONTE NORMATIVA	Articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165
CONTENUTO DELLA NORMA	A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.
MODALITA' DI REDAZIONE	Il contenuto dei due documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012 ed è stato aggiornato con gli schemi pubblicati al link http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e-GOVERNMEI/Schemi-RTF/note_applicative/
COMPETENZA	Responsabile del servizio del Personale
AUTORE	Sabrina Cavallini



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto dell'ipotesi di contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	25/07/2024 sottoscrizione al tavolo sindacale della preintesa dell'accordo decentrato integrativo parte giuridica valevole per il triennio 2024/2026
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2024/2026
Composizione della delegazione trattante come definito con DGC 218 DEL 24/11/2022	<p style="text-align: right;">Parte Pubblica</p> <p>Presidente: Segretario Generale</p> <p>Componenti:</p> <ul style="list-style-type: none">- Dirigente Settore Finanziario- Dirigente Settore Tecnico- Dirigente Settore Socio-culturale- Comandante polizia Municipale <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CISAL, RSU</p> <p>Firmatarie della preintesa dell'accordo decentrato integrativo: FP-CGIL, UIL-FPL, RSU (tutti i rappresentanti eletti nell'anno 2022 per le sigle CIGL FP, UIL-FP e CSE FLPL)</p>
Soggetti destinatari	Lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato. Dirigenti per quanto attiene i regolamenti per il riconoscimento di compensi da specifiche disposizioni di legge, allegati al C.I.D. quale parte integrante e sostanziale
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Definizione in via generale delle materie demandate alla contrattazione decentrata come definito dal CCNL 16/11/2022 Comparto Funzioni Locali - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate ed individuazione degli strumenti di premialità.
Intervento dell'Organo di controllo interno.	<i>Il presente campo sarà compilato successivamente alla certificazione da parte dell'Organo di Revisione</i>



Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<i>Il presente campo sarà compilato successivamente alla certificazione da parte dell'Organo di Revisione</i>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria
	Piano delle Performace: Per gli enti locali trovano diretta applicazione le disposizioni dell'articolo 11, commi 1 e 3 del D.lgs. n. 150/2009. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3,4,5, comma 2,7,9 e 15 , comma 1, del d.lgs n.150/2009. Alla luce di quanto sopra il Piano della Performance risulta strutturato in coerenza con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria - Bilancio dell'ente - Piano esecutivo di gestione - P.I.A.O.
	Con DGC n. 47 del 21/03/2024 è stato approvato il P.I.A.O. valevole per il triennio 2024/2026 in cui nelle apposite sezioni sono rappresentati il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza ed il Piano delle Performance È stato assolto, per quanto di propria competenza, l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
Eventuali osservazioni =====	

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)

PREMESSA

In merito al contenuto del contratto oggetto della presente relazione si ritiene importante evidenziare che il D.lgs. n.150 del 27/10/2009 ha ridotto le materie demandate alla contrattazione collettiva decentrata, nel contempo rafforzando il potere datoriale delle pubbliche amministrazioni. Inoltre è intervenuta la disciplina del D.L.95/2012 (spending review) che in linea con i contenuti del cosiddetto "Decreto Brunetta" ha modificato il sistema



delle relazioni sindacali accentuando il potere datoriale e prevedendo, in materia di organizzazione e gestione del personale, la semplice informazione alle organizzazioni sindacali.

In data 16/11/2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale comparto Funzioni Locali con valenza giuridica ed economica per il triennio 2019/2021 che ha apportato notevoli innovazioni sia nell'ambito della costituzione e di utilizzo dei fondi delle risorse decentrate che nell'ambito delle relazioni sindacali.

Le materie che il CCNL riserva alla contrattazione collettiva integrativa, sono disciplinate all'art.7 del medesimo contratto collettivo nazionale di lavoro.

La presente relazione è riferita all'accordo integrativo decentrato parte giuridica valevole per il triennio 2024/2026.

Ai sensi dell'art.40 comma 1 del D.Lgs. n.165/2001 la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro. Sono in particolare escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali.

Inoltre il citato art.40 comma 3 bis prevede che le pubbliche amministrazioni attivano livelli autonomi di contrattazione collettiva integrativa nel rispetto dei seguenti principi:

- non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano a prestazioni effettivamente rese;
- rispetto dei vincoli derivanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale;
- assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici;
- rispetto dei vincoli e limiti dei contratti nazionali.

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

- **Disposizioni Generali e campo di applicazione, Validità e durata**

L'accordo decentrato integrativo dopo un excursus sul quadro normativo e contrattuale e sulle specifiche materie disciplinate dall'accordo stesso in applicazione dei principi definiti dal CCNL definisce durata e decorrenza degli istituti in esso disciplinati: l'accordo decentrato integrativo è applicabile ai lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (compreso gli scavalchi d'eccedenza di cui all'art. 1, comma 557, della Legge 311/2004) - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro. Il contratto integrativo decentrato si applica anche ai dipendenti del Comune di Bondeno con



qualifica dirigenziale per quanto attiene i regolamenti per il riconoscimento di compensi da specifiche disposizioni di legge, allegati al contratto medesimo quale parte integrante e sostanziale.

- **Costituzione fondo**

Tratta delle modalità di costituzione del fondo per il salario accessorio, con riferimento all'art. 79 CCNL 16/11/2022, alle disposizioni normative vigenti in merito al contenimento del salario accessorio nella pubblica amministrazione. Si propone uno schema riassuntivo del fondo con le relative proiezioni di utilizzo.

- **Criteri per utilizzo del Fondo**

Tratta delle modalità di utilizzo del fondo e di differenziazione del premio individuale secondo i principi contenuti negli artt. 80 e 81 per la distribuzione del salario accessorio destinato alla remunerazione della performance individuale e della produttività collettiva.

L'accordo definisce i criteri ed il relativo valore economico delle specifiche indennità e degli obiettivi di mantenimento dei servizi per progetti approvati dall'amministrazione e definiti nel dettaglio dai Dirigenti competenti.

L'accordo definisce inoltre i criteri per il riconoscimento di compensi incentivanti derivanti da specifiche disposizioni di legge come incentivi per funzioni tecniche, incentivi per recupero evasione ICI, somme derivanti dall'attività di controllo dell'Imposta Municipale Propria e della TARI, somme derivanti da sponsorizzazioni, servizi istat, accordi di collaborazione, servi resi (gestione associata del servizio personale, pratiche contributo sul portale SGATE, matrimoni civili soggetti a tariffazione) e compensi per ufficio legale.

- **Lavoro straordinario e banca delle ore**

L'accordo definisce in applicazione dell'art. 32 comma 3 i criteri per l'elevazione del numero massimo di ore di lavoro straordinario riconoscibili al personale dell'Ente ed individua il contingente del personale per i quali può essere riconosciuto il predetto incremento.

L'accordo definisce inoltre ai sensi dell'art. 33 comma 2 CCNL 16/11/2022 il limite delle ore di lavoro straordinario che può confluire nella "banca delle ore" da beneficiare a recupero.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

La costituzione del fondo viene determinata annualmente, nel rispetto delle fonti normative e contrattuali, dal responsabile del settore personale per la parte stabile e dalla Giunta per la parte



variabile. L'impiego e la destinazione complessiva delle risorse è il frutto della combinazione di diversi fattori quali, ad esempio:

- l'organizzazione del lavoro, di competenza esclusiva dei dirigenti
- l'attivazione di funzioni che prevedono la corresponsione di incentivi
- l'effettiva operatività e presenza del personale
- il raggiungimento degli obiettivi prefissati e la verifica della produttività
- il verificarsi delle condizioni che determinano l'assegnazione delle indennità

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto sostituisce ogni precedente accordo in materia dal 01/01/2024 salvo diversa decorrenza all'interno di specifici articoli. I contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dall'anno 2024, ai sensi dell'art.65 del D.Lgs.27/10/2009 n.150 e dell'art.6 del D.Lgs. 1/8/2011 n.141.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità .

Per l'erogazione del salario accessorio di produttività annualmente si procede alla valutazione dei dipendenti secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

lo schema di regolamento per la valutazione dei dipendenti approvato con DGC n. 69 del 21/03/2019, condiviso con le parti sindacali nel corso dell'incontro del 03/04/2018 ed allegato alla preintesa sottoscritta in data 15/5/2019.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022 nell'ipotesi di Contratto Integrativo Decentrato sono definiti i criteri per il riconoscimento delle progressioni economiche all'interno delle aree e la conseguente attribuzione del differenziale stipendiale

Il riconoscimento delle progressioni economiche avviene secondo il criterio di selettività, sulla base di apposita graduatoria stilata in applicazione di criteri predefiniti basati principalmente sulla valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio, sull'esperienza professionale maturata in riferimento al medesimo profilo professionale ed ai titoli e capacità professionali.



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

Con la sottoscrizione dell'Accordo Decentrato l'Amministrazione si mantiene coerente alla politica adottata tesa alla premialità ed al riconoscimento delle effettive prestazioni qualificanti la produttività.

Con il documento in esame si intende dotare l'Ente di un nuovo e più adeguato strumento che sostituisce i precedenti contratti integrativi dando attuazione alle disposizioni contenute nel D.lgs.150/2009.

In particolare poiché la valutazione del personale si estrinseca nella misurazione della performance da intendersi sia come performance di ente che organizzativa ed individuale, le risorse decentrate destinate alla premialità sono finalizzate ad incentivare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'amministrazione comunale e contenuti nel Piano dettagliato degli Obiettivi.

Viene confermata, altresì, la presenza di compensi da erogare al personale grazie ai quali si rende possibile richiedere prestazioni necessarie allo svolgimento ed al mantenimento di importanti servizi destinati al territorio ed alla popolazione.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Il Responsabile del Servizio Finanziario
D.ssa Cavallini Sabrina

Documento sottoscritto con firma digitale ai sensi del DPR 445/2000 e dell'art. 20 del D.Lgs 82/2005 e successive modifiche ed integrazioni. Il documento originale è conservato in formato elettronico su banca dati del Comune di Bondeno.