

Al Revisore del Conto del  
Comune di Solagna  
Dott.ssa Michela Cazzanti

e, p.c. al Segretario Comunale  
Dott. Giuseppe G. Schiavone

LORO SEDI

OGGETTO: Relazione illustrativa e tecnico finanziaria sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente.

### Premessa

Con riferimento a quanto previsto dall'articolo 8 del CCNL 21 maggio 2018 e dall'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 in ordine al 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, si trasmette l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente.

In data 19 luglio 2012, con circolare n. 25 il 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. Si evidenzia che le parti ritenute non pertinenti sono presenti con l'annotazione "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato".

Solagna, 30 dicembre 2019



Il Responsabile del Servizio Finanziario  
Dott.ssa Tartaglia Luciana

**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>	Ipotesi di contratto siglata in data 30.12.2019
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Dal 1° gennaio 2019 per il triennio 2019-2021 e comunque fino alla sottoscrizione di un nuovo CCDI normativo in materia
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: il Segretario Comunale con delega al Responsabile dell'Area Amministrativo-Contabile Componente: Responsabile dell'Area Amministrativo/Contabile. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, FP CISL, FPL UIL, CSA e relative RSU Organizzazioni sindacali firmatarie partecipanti (elenco sigle): - FP CISL - CSA Non firmano l'accordo le organizzazioni sindacali FP CGIL, FPL UIL.
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente del Comune di Solagna
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Disciplina gli aspetti normativi delle materie che il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, demanda alla contrattazione decentrata integrativa. L'elenco delle materie oggetto di contrattazione è definito all'articolo 7 comma 4 del predetto CCNL 21 maggio 2018. In particolare la contrattazione decentrata disciplina: <ul style="list-style-type: none"><li>- artt. 1-3: Principi Generali;</li><li>- art. 4: Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione;</li><li>- art. 5: Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo;</li><li>- art. 6: Produttività miglioramento ed incremento dei servizi;</li><li>- art. 7: Differenziazione premio individuale;</li><li>- art. 8: Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.;</li><li>- art. 9: Progressione economica orizzontale;</li><li>- art. 10: Indennità condizioni lavoro;</li><li>- art. 11: Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art. 70 quinquies;</li><li>- art. 12: Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art. 70 quinquies;</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- art. 13: Lavoro straordinario;</li> <li>- art. 14: Banca ore;</li> <li>- art. 15: Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e uscita;</li> <li>- art. 16: Servizio sostitutivo di mensa;</li> <li>- art. 17-21: Disposizioni varie e finali</li> </ul>
--	--

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Collegio dei Revisori)</p> <p>Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimenti o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p><i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs 150/2009?</i>  Con deliberazione di G.C. n. 65 del 5.12.2019 è stata approvata la direttiva sul ciclo di gestione della performance – art. 10 D.Lgs 150/2009.</p> <p><i>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009?</i>  Con deliberazione di G.C. n. 55 del 17.10.2019 è stato approvato l'aggiornamento 2019 al suddetto programma.</p> <p><i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?</i></p> <p>Relativamente agli adempimenti di cui sopra e di cui al comma 8 dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013 si comunica che i contenuti richiesti verranno inseriti nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" all'interno del sito istituzionale dell'ente e verranno costantemente aggiornati in relazione alle modifiche approvate dall'Amministrazione alla propria struttura organizzativa.</p>

## ***II.2 - 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)***

---

Il modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone i contenuti.

- a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.**

In merito al contenuto del presente contratto, si precisa che, ai sensi dell'articolo 40, comma 3 bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, così come modificato dall'art. 11, comma 1 lettera c), nn. da 1) a 3) del D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, la contrattazione integrativa "si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali...".

In data 21 maggio 2018 è stato siglato il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2016-2018 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 da 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.

### **Articoli 1 – 2 – 3: Principi generali**

Gli articoli regolano l'ambito di applicazione e la durata del contratto. In particolare il CCDI riguarda il periodo temporale dal 1° gennaio 2019 e, così come imposto dall'articolo 8 comma 1 del CCNL 21 maggio 2018, ha validità triennale e comunque rimane in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo CCDI (ciò in conformità a quanto prevede l'articolo 8 comma 7 del CCNL 21 maggio 2018) o fino all'entrata in vigore di nuovi indirizzi contrattuali o di legge incompatibili con quanto disciplinato.

Il CCDI si applica a tutti i dipendenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato ed a tempo pieno o parziale, in servizio presso l'Ente, in comando o in distacco presso altro Ente per conto del Comune, in distacco sindacale, esclusi i dirigenti, nonché ai dipendenti assegnati ad imprese private o enti pubblici in base all'art. 23-bis comma 7 del D.Lgs. 165/2001.

L'Amministrazione provvede alla divulgazione del CCDI normativo, del CCDI di destinazione delle risorse decentrate e degli atti assunti a seguito di partecipazione

sindacale, nelle forme più idonee, anche con la pubblicazione sulla rete intranet.

**Articoli 4 – 5: Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione**

**Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo**

Gli articoli prevedono che annualmente l'amministrazione costituisce il fondo delle risorse decentrate, secondo la previsione dell'articolo 67 del CCNL 21 maggio 2018, nonché nel rispetto delle disposizioni legislative intervenute in materia, dei vincoli di bilancio e degli strumenti di programmazione economica/finanziaria. L'articolo precisa che le risorse decentrate sono destinate secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti attraverso la contrattazione integrativa sui criteri di ripartizione delle risorse. Pertanto vengono precisati gli istituti contrattuali finanziati con le risorse decentrate.

**Articolo 6: Produttività miglioramento ed incremento servizi**

Il sistema d'incentivazione è direttamente correlato ad effettivi incrementi della produttività ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi e dei prodotti, accertabile con l'utilizzo di adeguati metodi quantitativi, intesi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa, con riferimento sia alle attività ricorrenti che progettuali realizzate dall'ente nel suo complesso, dalla struttura operativa e dal gruppo di lavoro.

È esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi e, in ogni caso, con modalità difformi dalla valutazione dei risultati (performance organizzativa) e della prestazione lavorativa (performance individuale) attuata con la metodologia di valutazione adottata dall'Ente. L'incentivo al merito e alla produttività (premi correlati alla performance) dovrà essere improntato ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi.

Il premio sarà parametrato alla percentuale di part-time (per i dipendenti a tempo parziale) e/o ai mesi di servizio (in caso di dipendenti a tempo determinato).

**Articolo 7: Differenziazione premio individuale**

L'articolo inoltre quantifica la maggiorazione della quota di incentivo riferito alla performance individuale da attribuire al dipendente che consegue la valutazione più elevata stabilendo che debba essere pari al 30% del valore medio pro-capite di detta quota attribuita ai dipendenti ammessi al sistema premiante; inoltre stabilisce che tale maggiorazione può essere attribuita ad un solo dipendente, demandando alla metodologia di valutazione i criteri per stabilire le precedenze in casi di situazioni di parità di punteggio.

**Articolo 8: Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa**

L'articolo disciplina i criteri per la determinazione della retribuzione di risultati dei titolari di P.O. Nello specifico viene destinata una quota del 25% delle risorse per le P.O. a detto istituto.

La valutazione avverrà tenendo conto:

- del raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna P.O. dal Piano della Performance;

- della capacità di pianificazione e controllo delle attività e di gestione delle risorse umane e finanziarie affidate.

#### **Articolo 9: Progressione economica orizzontale**

L'articolo disciplina i criteri di accesso alla progressione economica interna alla categoria e le modalità di svolgimento della selezione.

Si dà altresì atto che il 40% della quota delle risorse decentrate (parte stabile) sarà destinata a questo Istituto.

#### **Articolo 10: Indennità condizioni lavoro**

Questo istituto è previsto dall'articolo 70-bis del CCNL 21 maggio 2018; nel contratto integrativo vengono esemplificate le tipologie di attività disagiate ed esposte a rischi di tutti le strutture organizzative dell'Ente, nonché le situazioni organizzative implicanti il maneggio valori. Viene altresì stabilito l'importo individuale dell'indennità e le eventuali deroghe previste a tale importo per specifiche attività, sempre nel rispetto dei limiti previsti dalla contrattazione nazionale.

#### **Articolo 11: Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art. 70 quinquies**

Questo istituto è previsto dall'articolo 70-quinquies, comma 2 del CCNL 21 maggio 2018; nel contratto vengono individuate le fattispecie, i criteri di accesso all'incentivo, il processo per riconoscere il compenso e l'importo annuo massimo erogabile.

#### **Articolo 12: Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art. 70 quinquies**

Questo istituto è previsto dall'articolo 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21 maggio 2018; nel contratto vengono individuate le fattispecie, i criteri di accesso al compenso, il processo per riconoscere l'incentivo e l'importo annuo massimo erogabile.

#### **Articolo 13: Lavoro straordinario**

In questo articolo viene disciplinato il lavoro straordinario. Viene indicato altresì l'ammontare massimo del fondo ad esso destinato, determinando il numero di ore massimo cui tale importo corrisponde.

#### **Art. 14: Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita**

Nel contratto si disciplina la flessibilità oraria concessa ai dipendenti tenuto conto delle esigenze di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

#### **Art. 16: Servizio sostitutivo di mensa**

In questo articolo viene disciplinato il servizio mensa per il personale dipendente, disciplinato nell'Ente da apposito Regolamento.

#### **Art. 17-21: disposizioni varie e finali**

L'articolo ribadisce che per quanto non previsto dal presente CCDI, si rinvia alle disposizioni dei CCNL nel tempo vigenti.

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;**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato. Tale punto sarà oggetto di compilazione in sede di relazione al contratto sull'utilizzo delle risorse decentrate.

- c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;**

Il nuovo CCDI comporta l'abrogazione espressa del precedente accordo integrativo normativo stipulato dall'Unione montana Valbrenta per conto del Comune di Solagna e sue successive modifiche ed integrazioni.

- 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 dei risultati (performance organizzativa) e della prestazione lavorativa dei dipendenti (performance individuale). Relativamente all'incentivo al merito e alla produttività, all'articolo 3 dell'ipotesi di CCDI in esame è specificato che dovrà essere improntato ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, quali principi fondamentali del D.Lgs. 150/2009 ed il riconoscimento dell'incentivo è subordinato al raggiungimento di un adeguato livello dei risultati conseguiti dalle strutture operative, nonché dall'ente nel suo complesso (performance organizzativa), così come rilevato dalla Relazione sulla performance.

- 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.

A tal proposito si precisa che la progressione economica interna alla categoria, in

base alla disciplina definita nell'ipotesi di CCDI, verrà riconosciuta ai dipendenti sulla base di una selezione, attraverso la quale verranno premiati i dipendenti che realizzeranno la migliore prestazione lavorativa, in quanto la selezione si attuerà, in via preponderante, sulla base della valutazione della performance individuale.

In ossequio ai criteri previsti all'articolo 16 del CCNL 21/5/2018, la collocazione in graduatoria avverrà in funzione del punteggio riportato da ciascun dipendente sui seguenti parametri: a) valutazione della prestazione in termini di performance individuale nel triennio che precede l'anno 2019 di attivazione della progressione b) esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento.

Tale sistema disciplinato nell'ipotesi di CCDI garantisce che le progressioni economiche siano riconosciute in modo selettivo e ad una quota limitata di dipendenti (50% dei dipendenti).

**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 appartiene alla tipologia dei "contratti integrativi normativi", ossia 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 21/5/2018.

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 e incentivare il personale orientandolo 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 una importante leva per il raggiungimento degli obiettivi sempre più elevati, programmati dall'Amministrazione e finalizzati prioritariamente al mantenimento, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, dei servizi offerti ai cittadini e in alcuni casi dal potenziamento di alcuni servizi.

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

Nessuna.

**Relazione tecnico-finanziaria**

La presente ipotesi di CCDI, rientrando nella tipologia dei "contratti normativi", 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 previgente contratto decentrato normativo.

In relazione a quanto prescrive la circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19/7/2012, si assevera 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.

Si rinvia comunque alla relazione tecnico finanziaria sub A)

### Conclusioni

Alla luce di quanto sopra esposto, si chiede al Revisore del Conto di esprimere il parere di cui all'articolo 8 del CCNL 21 maggio 2018 e all'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 e di valutare anche la coerenza delle parti ritenute non pertinenti. A tal fine si trasmette l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente.

Cordiali saluti.

Solagna, 30 dicembre 2019

 N Funzionario Responsabile  
dott.ssa Tartaglia Luciana

