

**COMUNE DI CANOSSA**  
(Provincia di Reggio Emilia)

Prot. n. 9117 del 20/12/2019

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO  
TRIENNALE 2019 - 2021**

**Premessa:**

<b>ISTITUTO</b>	Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria all'ipotesi di contratto integrativo di parte normativa 2019 – 2021 sottoscritto in data 20 dicembre 2019.
<b>A COSA SERVE</b>	Documento di accompagnamento della pre-intesa di contratto di secondo livello al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di revisione.
<b>FONTE NORMATIVA</b>	Articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 – art. 8 del CCNL 21/05/2018.
<b>CONTENUTO DELLA NORMA</b>	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, D Lgs 165/2001.
<b>POSSIBILE DISCIPLINA</b>	Il contenuto dei due documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012.
<b>COMPETENZA</b>	Presidente della Delegazione Trattante
<b>AUTORE</b>	



Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		<b>Preintesa Contratto Collettivo decentrato integrativo triennio 2019 - 2021</b> <b>Contratto: CCDI anno 2019 - 2021</b>
Periodo temporale di vigenza		<b>Triennio 2019 – 2021 e comunque fino alla sottoscrizione di nuovo CCDI</b>
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott.ssa Laura Rustichelli Componenti: Rag. Mauro Rossi Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL. Firmatarie della pre-intesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL. Firmatarie del contratto:
Soggetti destinatari		Personale non dirigente dipendente del Comune di Canossa
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		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 il presente CCDI disciplina: - da art. 1 a art. 5: Disposizioni generali; - da art. 6 a art. 23- Risorse decentrate con particolare riferimento a: criteri di ripartizione delle risorse disponibili per l'applicazione degli istituti contrattuali di cui all'art. 68, comma 2 del CCNL del 21/05/2018. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. Principi e criteri in materia di indennità (relativamente alle casistiche presenti nel comune). - da art. 24 a art. 29 Rapporto di lavoro con particolare riferimento a: Politiche degli orari di lavoro e flessibilità; Servizio mensa; Contingente dei lavoratori a tempo parziale; Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro.
Rispetto dell'iter adempimenti 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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di controllo interno (Revisore unico dei Conti)</b>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? <b>Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, 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	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì, con deliberazione di approvazione del Peg/Piano obiettivi n. 23 del 09/04/2019</b>
		È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì, in data 29/01/2019 con deliberazione Giunta Comunale n. 3</b>
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì per quanto di competenza.</b>	
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009</b>	
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)**

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 normativo**

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.

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.

#### ***Titolo I - Disposizioni generali***

##### ***Articolo 1. – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria***

L'articolo regola 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

Il 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.

Il CCDI fa salva la possibilità di determinare con cadenza annuale i criteri e le modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate al personale.

##### ***Articolo 2 – Definizioni***

L'articolo fa chiarezza relativamente alle sigle ed alle definizioni utilizzate nel testo.

##### ***Articolo 3 – Interpretazione autentica del contratto (Art. 4 CCNL 20/01/2004)***

L'articolo definisce le procedure da seguire in caso di controversie.

##### ***Articolo 4 – Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali***

L'articolo fa chiarezza relativamente all'individuazione dei contingenti di personale addetto ai servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.

##### ***Articolo 5 – Obiettivi e strumenti***

Vengono definiti gli obiettivi della presente contrattazione e gli strumenti per attuarli.

#### ***Titolo II – Risorse decentrate***



#### **Art. 6 – Costituzione e utilizzo del fondo risorse decentrate**

L'articolo prevede che annualmente l'amministrazione costituisce il fondo delle risorse decentrate e che poi le parti si riuniscono per l'esame e la quantificazione delle diverse risorse integrative.

#### **Art.7 – Strumenti di premialità**

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.

#### **Art. 8 – Salario accessorio del personale a tempo determinato**

Vengono disciplinate i requisiti e le modalità per l'erogazione del salario accessorio a favore del personale a tempo determinato e del personale con contratto di somministrazione.

#### **Art. 9 – Salario accessorio del personale a tempo parziale**

Questo articolo disciplina i criteri per l'erogazione del salario accessorio a favore del personale a tempo parziale.

#### **Art. 10 – Personale comandato o distaccato**

Questo articolo disciplina i criteri per l'erogazione del salario accessorio a favore del personale comandato o distaccato.

#### **Art. 11 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

Questo articolo definisce quali sono gli istituti da finanziare in via prioritaria con la parte stabile.

L'articolo definisce inoltre i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti di cui all'art. 68, comma 2 del CCNL 21/05/2018.

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.

#### **Art. 12 – Differenziazione del premio individuale**

L'articolo rimanda la quantificazione della maggiorazione della quota di incentivo riferito alla performance individuale da attribuire ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate alla fase di contrattazione della parte economica.

#### **Art. 13 – Principi generali in materia di indennità**

Il presente articolo definisce i criteri generali di riconoscimento ed attribuzione delle indennità.

#### **Art. 14 – Indennità di condizioni di lavoro**

Questo istituto è previsto dall'articolo 70-bis del CCNL 21 maggio 2018; nel contratto integrativo vengono definiti i fattori che determinano situazioni di rischio e di disagio, nonché le situazioni organizzative implicanti il maneggio





valori. Viene altresì stabilito l'importo individuale dell'indennità, nel rispetto dei limiti previsti dalla contrattazione nazionale.

**Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70, quinquies, comma 1, CCNL 21/05/2018)**

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 a seconda dei punteggi ottenuti sulla base dei criteri. Le parti in sede di ripartizione delle risorse decentrate possono ridefinire l'importo massimo complessivo erogabile in base per questo tipo di indennità.

I limiti individuali sono in ogni caso previsti dal CCNL.

**Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti (Art. 70, quinquies, comma 2, CCNL 21/05/2018)**

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.

**Art. 17 – Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

Il presente articolo rimanda, per l'applicazione degli incentivi, all'approvazione dei relativi regolamenti.

**Art.18 – Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi**

L'articolo prevede definisce un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale della retribuzione di risultato in presenza dei particolari compensi di cui all'art. 18, lett. h del CCNL 21/05/2018 ai dipendenti titolari di posizione organizzativa.

**Art. 19 – Correlazione tra il premio di produttività del personale non titolare di posizione organizzativa e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 21/05/2018)**

L'articolo prevede definisce un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di produttività in presenza dei particolari compensi di cui all'art. 18, lett. h del CCNL 21/05/2018 ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa.

**Art. 20 – Reperibilità**

L'articolo definisce il personale a cui è riconosciuta la reperibilità.

**Art. 21 – Criteri per il riconoscimento dell'indennità di turno e delle maggiorazioni per orario notturno, festivo e notturno-festivo.**

L'articolo disciplina la modalità di riconoscimento dell'indennità di turno e la modalità di riconoscimento della maggiorazione per la prestazione effettuata.

**Art. 22 – Progressione orizzontale all'interno della categoria**

L'articolo definisce che annualmente verranno stabilite le risorse da destinare alle progressioni economiche e che la valutazione avverrà in base a specifico regolamento.

**Art. 23 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa**

L'articolo rimanda al sistema di valutazione e valutazione della performance

**Art. 24 – Criteri generali in merito alle politiche degli orari di lavoro**



L'articolo stabilisce che le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di consentire un adeguato funzionamento dei servizi e attribuisce ai responsabili di settore la possibilità di riconoscere un orario flessibile per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

#### **Art. 25 – Flessibilità**

L'articolo disciplina i campi di applicazione e le modalità di fruizione dell'istituto della flessibilità, fermo restando quanto previsto dall'art. 22 del CCNL del 21/05/2018.

#### **Art. 26 - Servizio mensa, diritto alla mensa e modo di fruizione (Art. 45 e 46 CCNL 14/09/2000 e art. 13 CCNL 09/05/2006)**

L'articolo disciplina la modalità di fruizione del servizio sostitutivo di mensa.

#### **Art. 27 – Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53 CCNL 2018)**

L'articolo definisce il contingente del numero di rapporti di lavoro a tempo parziale e stabilisce che se non viene compromessa l'ordinaria gestione dell'attività dei settori interessati è possibile elevare tale percentuale del 10% in presenza delle situazioni di cui all'art. 53, comma 9 CCNL 21/05/2018.

#### **Art. 28– Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro**

L'articolo stabilisce che l'ente, avvalendosi degli organi e delle figure professionali preposte alla sicurezza negli ambienti di lavoro, provvede all'individuazione delle metodologie da adottare per assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti.

L'amministrazione si impegna inoltre a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale.

#### **Art. 29 – Previdenza complementare**

Si prevede la possibilità di attivare iniziative formative in tema di previdenza complementare.

#### **Art. 30 – Disposizioni transitorie e finali**

L'articolo abroga tutte le precedenti disposizioni regolamentari in contrasto con quelle del presente regolamento. Il comma 6 dell'articolo disciplina le modalità di tacito rinnovo.

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**

Le disposizioni finali e transitorie prevedono che tutte le clausole difformi dalla normativa prevista nel presente contratto si considerano disapplicate.

#### **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 11 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 da finanziare 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 con apposito regolamento, richiamato nel CCDI, viene riconosciuta ai dipendenti sulla base di una selezione, attraverso la quale vengono premiati i dipendenti che realizzano la migliore prestazione lavorativa, in quanto la selezione si attua, in via preponderante, sulla base della valutazione della performance individuale, in ossequio ai criteri previsti all'articolo 16 del CCNL 21/5/2018.

Tale sistema disciplinato in apposito regolamento garantisce che le progressioni economiche siano riconosciute in modo selettivo e ad una quota limitata di 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 sfidanti, 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.

Pertanto 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 di bilancio, risulta non pertinente relativamente all'ipotesi di contratto in oggetto.

## Conclusioni

Alla luce di quanto sopra esposto, si chiede al Collegio dei Revisori dei conti 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.

Canossa, lì 20/12/2019



Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

*[Handwritten signature]*