



CITTA' DI BONDENO
Provincia di Ferrara

Prot.37487/2022

Bondeno, 18/10/2022

RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO A VALENZA GIURIDICA ED ECONOMICA PER L'ANNO 2022 (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 a valenza giuridica ed economica valevole per l'anno 2022
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-GOVERNME1/Schemi-RTF/note_applicative/
COMPETENZA AUTORE	Responsabile del servizio del Personale 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	11/08/2022 sottoscrizione al tavolo sindacale dell'ipotesi di accordo decentrato integrativo a valenza giuridica ed economica valevole per l'anno 2022.
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022
Composizione della delegazione trattante come definito con DGC 166 DEL 02/08/2018	<p style="text-align: right;">Parte Pubblica</p> <p>Presidente: Dirigente del Settore Finanziario</p> <p>Componenti:</p> <ul style="list-style-type: none">- Segretario Generale- Dirigente Settore Tecnico- Dirigente Settore Socio-culturale- Comandante polizia Municipale <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, RSU</p> <p>Firmatarie dell'accordo decentrato integrativo: FP-CGIL, CISL-FP, RSU (rappresentanti eletti nell'anno 20122 per le sigle CIGL FP, UIL-FP e DICCAP)</p>
Soggetti destinatari	Dipendenti e dirigenti del Comune di Bondeno
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Definizione in via generale delle materie demandate alla contrattazione decentrata come definito dal CCNL 21/5/2018 Comparto Funzioni Locali - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate ed individuazione degli strumenti di premialità.
procedu rale e degli atti propede dici	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
	Con DGC n. 55/2022 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022/2024
	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
	La Relazione sulla Performance è stata approvata unitamente al rendiconto di gestione, mentre il Paino della Performance è stato approvato unitamente al PEG con DGC n. 1 del 04/01/2022
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 21/05/2018 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale comparto Funzioni Locali con valenza giuridica ed economica per il triennio 2016/2018 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.

In data 20/06/2019 è stato siglato il C.I.D. parte giuridica valevole per il triennio 2019/2021 applicabile al personale dipendente del Comune di Bondeno.

In data 04/08/2022 è stata siglata l'ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali8 valevole per il triennio 2019/2021.

In data 11/08/2022 è stata siglata al tavolo sindacale la preintesa, redatta secondo le linee di indirizzo dell'amministrazione comunale, dell'accordo a valenza giuridica ed economica valevole per l'anno 2022 applicabile ai dipendenti del Comune di Bondeno.

La presente relazione è riferita all'accordo integrativo decentrato a valenza giuridica ed economica valevole per l'anno 2022 tesa a prendere atto dell'utilizzo del fondo anno 2022 e a definire l'importo destinato alla remunerazione della produttività collettiva anno 2022.

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 è applicabile al personale dipendente e dirigente del Comune di Bondeno e fa riferimento all'attività prestata nell'anno 2022.

- **Costituzione fondo**

Tratta delle modalità di costituzione del fondo per il salario accessorio, con riferimento all'art. 67 CCNL 21/5/2018, 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. 68 e 69 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 e il budget di spesa 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, servizi resi (gestione associata del servizio personale, pratiche contributo sul portale SGATE, matrimoni civili soggetti a tariffazione).

- **Lavoro straordinario e banca delle ore**

La preintesa di accordo integrativo parte giuridica definisce in applicazione dell'art. 7 comma 4 lettera S CCNL 21/5/2018 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.

La preintesa di accordo definisce inoltre il limite delle ore di lavoro straordinario che può confluire nella "banca delle ore" da beneficiare a recupero (18 ore). Limite rispettato dai dipendenti.

Annualmente viene definito il budget per compensi da lavoro straordinario nel rispetto dei limiti imposti dalla normativa vigente. La parte residua a chiusura dell'esercizio viene posta ad integrazione – parte variabile non soggetta al limite- del fondo dell'anno successivo.



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 .

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 lo schema di regolamento per la valutazione dei dipendenti approvato dalla Giunta, condiviso con le parti sindacali ed allegato alla preintesa di accordo anno 2022.

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

Con DGC n. 69 del 21/03/2019, è stato approvato lo schema di regolamento per il riconoscimento delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria. Detto regolamento è stato condiviso con le parti sindacali nel corso dell'incontro del 03/04/2019.

In occasione della riunione del 11/08/2022 sono state recepite le proposte di variazione al regolamento preesistente presentate dalla parte sindacale.

Detto regolamento nella stesura definitiva valevole per l'anno 2022 è allegato alla preintesa dell'accordo integrativo.

Il riconoscimento delle progressioni economiche avviene secondo il criterio di selettività, sulla base di apposita graduatoria stilata in applicazione di criteri predefinito basati principalmente sulla valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio come definito dall'art. 16 del CCNL 21/5/2019.



Per l'anno 2022 il budget destinato al riconoscimento di nuove progressioni economiche ammonta ad € 10.550,00.

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.