

---

Relazione illustrativa  
Contratto Collettivo Integrativo  
Parte giuridica triennio 2023-2025  
Parte economica anno 2023

---

Comune di Plodio

---

Provincia di Savona

---

## Premessa

L'art. 40 del D. Lgs 30/03/2001, n. 165, al comma 3 sexies, prevede che, a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigono una relazione illustrativa e una tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli Organi di controllo di cui all'art 40-bis, dello stesso Decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

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, evidenziando le fattispecie di contrattazione integrativa per le quali valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo interno (Revisore dei Conti, servizio ragioneria), ai sensi dell'art 40-bis, comma 1 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i, fra le quali rientrano anche i contratti integrativi economici, che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale e sono riferiti, su indicazione del CCNL ad uno specifico anno (Contrattazione Decentrata Integrativa annuale).

L'obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è la destinazione delle risorse disponibili per finalità utili e necessarie per migliorare l'efficacia e l'efficienza dei servizi offerti al cittadino ed i contratti integrativi devono rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale (Art. 40 comma 3 bis) nel rispetto della contrattazione nazionale.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 75 del 29/11/2022 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica e con deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 13 ottobre 2023 sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva integrativa decentrata del personale non dirigente del Comune di Plodio;

Con determinazione n. 274 del 12 dicembre 2023 del Responsabile di Servizio, è stato costituito il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023;

Le risorse decentrate stabili e variabili sono costituite, in conformità con quanto stabilito dall'art. 79 del CCNL 16/11/2022 e dal decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dal D.Lgs 27 ottobre 2009 n. 150, nell'importo complessivo di **€ 10.716,51**, fatta salva comunque la possibilità di procedere, nel corso dell'anno e a consuntivo, a integrazioni delle risorse variabili.

In data 21 dicembre 2023 le Delegazioni Trattanti hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo normativo per gli anni 2023/2025 e, nella stessa seduta, hanno raggiunto un accordo sull'utilizzo delle risorse del Fondo 2023, con la sottoscrizione dell'ipotesi di Contratto Collettivo di parte economica del personale dipendente del Comune di Plodio;

Sulla base di quanto previsto e chiarito nella citata Circolare RGS n. 25 del 19/07/2012 e seguendo gli schemi ad essa allegati, con le modifiche successivamente introdotte, sono redatte le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria a corredo dell'ipotesi di accordo sottoscritta il 21 dicembre 2023 con l'obiettivo di permettere il controllo sulla corretta quantificazione e finalizzazione dell'uso delle risorse, sul rispetto della compatibilità economico-finanziaria nei limiti di legge e di contratto, facilitando le

verifiche da parte degli organi di controllo, nonché per la necessaria trasparenza nei confronti del cittadino.

# 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	Ipotesi: 21 dicembre 2023 Contratto: 22 dicembre 2023	
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2023-2025 – parte giuridica Anno 2023 – parte economica	
Composizione della delegazione trattante	<p><b>Parte Pubblica</b></p> <p><i>Presidente:</i> Dr. Ardito Alessandro</p> <p><i>Componenti:</i> Dott.ssa Merlino Cristina</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto:</b></p> <p>Cisl FP Vassallo Vincenzo</p> <p>RSU: Dott.ssa Zunino Eva Piera Santina</p>	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo	L'ipotesi di accordo definisce il concreto utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023;	
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>Nel rispetto dell'art. 8, c. 7 del CCNL del 16/11/2022, l'ipotesi di CCI – parte giuridica e parte economica - sottoscritta il 21 dicembre 2023, viene inviata insieme alla presente relazione, al Revisore dei Conti dell'Ente, per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di Bilancio e per il rilascio della certificazione positiva (ex art. 40 del D.Lgs n. 165/2001).</p> <p>Eventuali rilievi dell'Organo di controllo interno:</p>
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con delibera di Giunta Comunale n. 42 del 13/07/2023 è stato adottato il PIAO 2023-2025, ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito nella L. n. 113/2021.
	Nel PIAO, nonostante non obbligatorio in quanto si tratta di ente con un numero di dipendenti inferiore a 50, sono confluiti il "Piano della performance" e il "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza".
	Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs 14 marzo 2013, n. 33
	La Relazione sulla Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.
	Questo Ente, ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009, non è obbligato a redigerla.

## 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 collettivo integrativo – annualità economica 2023

Le risorse di cui all'art. 79 del CCNL del 16/11/2022, sono utilizzate per finanziare i seguenti istituti, con le modalità indicate nel Contratto Decentrato Integrativo 2023/2025 (parte normativa)

#### Indennità di comparto

Per l'anno 2023 le quote dell'indennità di comparto, finanziate con risorse decentrate stabili, sono previste in **€ 2.474,52**. Alla corresponsione si provvede per 12 mensilità, nella misura indicata nella tabella D) allegata al CCNL del 22/01/2004.

#### Progressioni economiche all'interno delle Aree

L'utilizzo del Fondo di parte stabile per il finanziamento delle progressioni orizzontali storiche, risultante da quanto sancito dai Contratti integrativi precedenti, è stimato in **€ 2.539,87**. Nell'ipotesi in esame NON sono previste nuove progressioni all'interno delle Aree (art. 14 CCNL 16/11/2022 e art. 5 CCI 2023/2025 del 28/11/2023).

### Indennità condizioni di lavoro

Come previsto dall'art. 70 – bis del CCNL del 21/05/2018, integrato dall'art. 84 bis del CCNL del 16/11/2022, l'indennità in argomento è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.

L'art. 33 del CCI 2023/2025 stabilisce che detta indennità sia commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui sopra e corrisposta nell'importo di € 2,00/giorno per attività disagiate, € 1.65/giorno per attività soggette a rischio, € 2,00/giorno per il maneggio valori (econo<sup>m</sup>o comunale) ed € 1,70 per gli agenti contabili. L'importo previsto per l'anno 2023 è di **€ 359,70**.

### Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti istituti e costituiscono la parte prevalente del complesso risorse variabili del fondo per il salario accessorio. In particolare vengono stanziati **€ 1.602,72** per la performance individuale ed **€ 3.739,70** per la performance organizzativa.

## B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Di seguito si riporta la previsione di utilizzo del Fondo 2023:

INDENNITA' DI COMPARTO <i>ART. 33 CCNL 22/01/2004</i>	€ 2.474,52
INDENNITA' EDUCATORI NIDO <i>ART. 31 COMMA 7 CCNL 14/09/2000 + ART. 6 CCNL 5/10/2001</i>	€ 0,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE <i>ART. 16 CCNL 21/05/2018</i>	€ 2.539,87
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE CONTRATTATE NELL'ANNO <i>ART. 14 CCNL 16/11/2022</i>	€ 0,00
INDENNITA' DI TURNO <i>ART. 30 CCNL 16/11/2022</i>	€ 0,00
INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' <i>ART. 84 CCNL 16/11/2022</i>	€ 0,00
Compenso lavoro festivo art. 24 c1 CCNL 14/09/2000 come modificato dall'art. 14 CCNL 2001	€ 0,00
SPECIFICI OBIETTIVI DI PRODUTTIVITÀ E QUALITÀ DELL'ENTE FINANZIATI CON RISORSE AGGIUNTIVE	€ 0,00
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	€ 0,00

(INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE)	
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO ART. 70 bis CCNL 21/5/2018 e 84 bis CCNL 16/11/2022	€ 359,70
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE ART. 100 CCNL 16/11/2022	€ 00
INDENNITA' DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE ART. 97 CCNL 16/11/2022	€ 0,00
RISORSE DESTINATE ALLA PRODUTTIVITA'	€ 5.342,42

### C) Effetti abrogativi impliciti

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi, nelle materie non disciplinate dal contratto in esame, conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

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

Le previsioni del contratto illustrato sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto nei confronti di tutto il personale si applica il sistema di valutazione approvato con delibera di Giunta Comunale n.                    del                    .

Il sistema di misurazione e valutazione della performance in uso nell'Ente è finalizzato al miglioramento dell'azione di governance tecnica e della qualità dei servizi nonché alla crescita delle competenze professionali. Esso è definito in modo da garantire:

- l'allineamento dei comportamenti ai valori, alle strategie e agli obiettivi, in un'ottica di sostenibilità nel lungo periodo della performance dell'ente;
- il rispetto dei principi di selettività, differenziazione, valorizzazione del merito, semplicità e chiarezza, oggettività e trasparenza.

La performance attesa e conseguita, in termini di efficacia ed efficienza, è rappresentata nel sistema di misurazione e valutazione attraverso l'esplicitazione di:

- obiettivi, definiti ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150;
- comportamenti organizzativi;
- indicatori e parametri delle performance, redatti secondo i principi di validità tecnica, legittimazione da parte del Nucleo di Valutazione.

Il **sistema premiale** è costituito dall'insieme di strumenti e di processi utilizzati per incentivare le persone e l'ente nel suo complesso a migliorare la propria performance. In particolare, la remunerazione della "produttività" prevede un sistema di riparto tale per cui viene garantita una effettiva differenziazione del premio a seconda della performance conseguita.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 81 del CCNL 16/11/2022, l'art. 31 del CCI 2023/2025 prevede che al dipendente di ogni Area che consegue la valutazione più elevata, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b) del CCNL 22/11/2022, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi, la cui misura è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. In caso di parità di punteggio l'importo della maggiorazione viene suddiviso per i dipendenti che hanno ottenuto lo stesso punteggio.

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

L'ipotesi in esame, prevede nuove progressioni economiche all'interno delle Aree.

I criteri di attribuzione dei "differenziali stipendiali" rispettano il principio della valutazione di merito ed escludono elementi automatici. Nell'art. 5 del CCI 2023/2025 vengono definiti i criteri e le procedure da seguire per riconoscere ai dipendenti la progressione economica. I criteri sono ispirati a principi di selettività considerando nella valutazione, oltre alla votazione ottenuta nell'ultimo triennio, anche l'esperienza maturata e, per l'Area degli istruttori e dei Funzionari anche le capacità culturali e professionali acquisite attraverso percorsi formativi.

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

Con l'approvazione del sistema di misurazione e di valutazione delle performance è stato intrapreso un percorso che porta alla valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti andando ad incentivare il raggiungimento di obiettivi specifici, nonché a premiare effettivamente le prestazioni migliori. Infatti all'art. 31 del CCI è prevista una maggiorazione del premio da destinare al dipendente che raggiungerà le performance più elevata all'interno del proprio settore.

### **G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili**

---

IL RESPONSABILE DI SERVIZIO

Dott.ssa Cristina Merlino