



Comune di Costa de' Nobili

Provincia di Pavia

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI COSTA DE' NOBILI RELATIVO AL TRIENNIO 2023 - 2025

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	PREINTESA: 19/10/2023 SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA: 30/11/2023
Periodo temporale di vigenza	NORMATIVO TRIENNIO 2023-2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: CARESSA STEFANO, Segretario comunale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL FPL e CSA Regioni e Autonomie locali. Firmataria della pre-intesa: CSA Regioni e Autonomie locali . Firmatarie del contratto: CSA Regioni e Autonomie locali. Parte privata : RSU dell'Ente
Soggetti destinatari	Personale dipendente del Comune di Costa de' Nobili
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Disciplina gli aspetti normativi delle materie che il CCNL relativo al personale di comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022, demanda alla contrattazione collettiva integrativa. L'elenco delle materie oggetto di contrattazione è definito all'articolo 7, comma 4, del predetto CCNL.
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. Il Revisore unico dei conti ha espresso parere favorevole in data 30/10/2023 (verbale n. 12/2023) Protocollo n. 2444/2023.

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempiment o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p><i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</i></p> <p>Con Delibera di Giunta n. 25 del 27/03/2023 è stato approvato il PIAO - Sottosezione Performance - relativo al triennio 2023-2025.</p> <p>Con Delibera di Giunta n. 19 del 10/03/2023 è stato approvato il Piano degli Obiettivi 2023 confluito nel PIAO.</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></p> <p>Con Delibera di Giunta n. 25 del 27/03/2023 è stato approvato il PIAO - Sottosezione Programmazione Rischi corruttivi e trasparenza - è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità relativo al triennio 2023-2025.</p> <p>Tale adempimento è stato reso obbligatorio anche per gli enti locali dall'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013. L'articolo 53, comma 1, lettera i), del D.lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.lgs. 150/2009.</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 s.m.i.?</i></p> <p>L'articolo 53 comma 1, lettera i), del D.Lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.Lgs. 150/2009. Tale adempimento è stato recepito all'articolo 10 commi 6 e 8 del precitato D.Lgs. 33/2013.</p> <p>Relativamente agli adempimenti di cui al comma 8 dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013 si comunica che i contenuti richiesti risultano inseriti nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" all'interno del sito istituzionale dell'ente e vengono costantemente aggiornati in relazione alle modifiche approvate dall'Amministrazione alla propria struttura organizzativa.</p> <p>Il D.Lgs. 33/2013 è stato modificato dal D.Lgs 97/2016 che ha eliminato l'obbligo di pubblicazione previsto alla lett. d) del comma 8 dell'art. 10.</p>
	<p><i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</i></p> <p>La validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2022 è avvenuta in data 08/02/2023.</p>
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)

A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO

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 16 novembre 2022 è stato siglato il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2019-2021 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.

Ciò premesso il contratto integrativo decentrato allegato alla presente è stata redatto 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.

Si elencano di seguito le materie oggetto di regolamentazione, richiamando le fonti legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Articolo del CCI 2023-2025	Illustrazione della disposizione	Riferimento nell'articolo 7 del CCNL 16/11/2022
TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI		
Articoli da 1 a 5	<p>I primi cinque articoli riguardano le disposizioni di carattere generale, relative a richiami normativi, decorrenza, tempi e durata, verifiche di attuazione e interpretazione autentica delle norme contrattuali decentrate.</p> <p>Viene precisato che le disposizioni in esso contenute si applicano anche nei confronti del personale in utilizzo condiviso (ex art. 23 del CCNL del 16/11/2022), con contratti di formazione e lavoro (art. 3 del CCNL del 14/9/2000), nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro.</p>	

TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI		
Articoli da 6 a 8	Passando al Titolo II, viene richiamato il sistema delle relazioni sindacali, così come introdotto dal CCNL del 16/11/2022, che delinea il nuovo quadro delle modalità relazionali tra parte datoriale e sindacati.	
TITOLO III – SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO		
Articolo 9	Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali, a cui si fa espresso rinvio, l'articolato individua il numero delle unità esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.	
TITOLO IV -SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E QUALITA' DI LAVORO		
Articolo 10	L'articolo disciplina la necessità di dare piena e coerente attuazione alle procedure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nel pieno rispetto del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. Il Comune di COSTA DE' NOBILI, aggiorna annualmente il Documento di valutazione dei rischi (DVR), nel quale sono individuati, in accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e del Medico Competente, le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alle condizioni di lavoro dei dipendenti ed alle disposizioni in materia di prevenzione; in particolare il Medico Competente provvede all'aggiornamento del piano di sorveglianza sanitaria.	lettera M
Articolo 11	Con tale articolo le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica è un fattore che assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo. Ai fini di cui sopra vengono individuati interventi per promuovere un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale attraverso opportuni percorsi di formazione e riqualificazione. Di assoluta novità è la disposizione contenuta nel comma 3 che vede un percorso costruttivo nelle misure di innovazione organizzativa e tecnologica inerenti all'organizzazione dei servizi.	lettera T
TITOLO IV – ORARI DI LAVORO		
Articolo 12	La disciplina ricalca quella contenuta nel CCI relativo al triennio 2019/2021 ma con alcuni interventi manutentivi. Al comma 2 viene regolamentata la modalità del recupero del debito orario, riprendendo la formulazione contenuta nell'articolo 36, comma 2, del CCNL del 16/11/2022 e si precisa	lettera P

	che tale debito non incide sui premessi brevi. Il comma 3 rimane rigidamente incentrato all'elenco fornito dal CCNL del 16/11/2022.	
Articolo 13	In tema di orario di lavoro viene stabilito di elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie solo in presenza di esigenze obiettive determinate da situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi o da presenza di eventi naturali o di emergenza sanitaria che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro. La formulazione prevede altresì l'elevazione per gli incaricati di EQ.	lettera R
Articolo 14	Le parti prendo atto, in relazione alla ridotta consistenza del fondo per il lavoro straordinario, dell'impossibilità di trovare applicazione la specifica disposizione contenuta nell'articolo 7, comma 4, lettera s) del CCNL del 16/11/2022 che consente di elevare il limite massimo individuale di ore straordinario, di cui all'articolo 14, comma 4, del CCNL del 1/4/1999 (180 ore annue).	lettera S
Articolo 15	Viene disciplinato l'istituto della banca delle ore di cui all'articolo 33 del CCNL del 16/11/2022, fissando un limite annuo di 4 ore.	lettera S
TITOLO V - TRATTAMENTI ECONOMICI		
CAPO I - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE E ATTRIBUZIONE PREMI		

<p>Articoli da 16 a 17</p>	<p>L'articolo prevede che annualmente l'Amministrazione costituisca il fondo delle risorse decentrate, secondo la previsione dell'articolo 79 del CCNL del 16/11/2022, 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. Al comma 2 dell'articolo 17 viene precisato, al fine di rispettare la condizione posta dall'articolo 8, comma 4 del CCNL del 16/11/2022 (la contrattazione integrativa deve avvenire entro il primo quadrimestre), che il fondo venga costituito, ove possibile, entro il primo bimestre dell'anno di riferimento. L'articolo 17 ha il compito specifico di precisare le diverse forme utilizzo del Fondo.</p>	<p>lettera A</p>
<p>Articolo 18</p>	<p>La disposizione disciplina i criteri generali dei sistemi d'incentivazione del personale. Vengono individuati i criteri e principi fondamentali che presidono il sistema di valutazione e incentivazione del personale (selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi). È esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi. Viene individuato un periodo minimo di presenza effettiva per poter aver diritto al premio (almeno 60 giorni). I premi correlati alla performance sono definiti in relazione alla valutazione conseguita dal dipendente in base al SMVP nonché all'effettiva presenza in servizio e alla tipologia del rapporto di lavoro. L'articolo inoltre quantifica la maggiorazione della quota di incentivo riferito alla performance individuale da attribuire ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate stabilendo che debba essere pari al 30% del valore medio pro-capite di detta quota attribuita ai dipendenti ammessi al sistema premiante. A tal fine viene mutuato un meccanismo già presente nei diversi contratti integrativi sull'utilizzo del fondo succedutosi al CCI 2019/2021 tenuto conto delle più recenti indicazioni fornite dall'ARAN in materia (CFL126).</p>	<p>lettera B lettera AE</p>
<p>Articolo 19</p>	<p>Le parti hanno disciplinato i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree, nei limiti di quanto previsto nell'articolo 14, comma 2, lettera a), b) d), e) f) e g) del CCNL del 16/11/2022, i cui effetti decorreranno dal 1° gennaio 2024. Il meccanismo ricalca le regole previste nel CCNL del 16/11/2022, stabilendo (per scelta negoziale) che la permanenza minima nella progressione economica di partenza di 3 anni. Viene sottolineato come il numero dei differenziali stipendiali da attribuire deve avvenire nel pieno rispetto dell'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009 ovvero le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, «ad una quota limitata di dipendenti» (non superiore al 50% degli aventi diritto, secondo indicazioni RGS e DPF). Sono definiti,</p>	<p>lettera C</p>

riprendendo l'indicazione fornita nell'articolo 14, comma 2, lettera d), i criteri per la formazione delle graduatorie. Detti criteri tengono conto dei seguenti elementi:

1) valutazione della performance individuale, attraverso l'attribuzione di un peso diverso a seconda dell'anno di riferimento (peso max 60);

2) esperienza professionale, intesa come anni di servizio (peso max 30);

3) capacità culturali e professionali (peso max 10);

Sul punto 3) la scelta negoziale è stata di creare tre sotto fattori di valutazione:

a) titolo di studio, con scheda di dettaglio (peso max 3);

b) corsi di formazione (peso max 2);

c) capacità professionale valutata dal dirigente di assegnazione, con relativa scheda di dettaglio (peso max 5).

È stato definito un punteggio aggiuntivo di 3 punti per coloro che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.

Vengono infine definiti i criteri di priorità a parità di punteggio che tengono conto del maggior punteggio di performance del primo anno, del minor numero di progressioni economiche dell'ultimo quinquennio e della maggiore anzianità di servizio presso l'ente.

CAPO II – LE INDENNITA’ ACCESSORIE		
Articolo 20	L'indennità di “ <i>condizione di lavoro</i> ” è prevista dall’articolo 70-bis del CCNL del 21/5/2018, così come modificato dall’articolo 84-bis del CCNL del 16/11/2022; nel contratto integrativo vengono esemplificate le tipologie di attività disagiate ed esposte a rischi nell’Ente, nonché le situazioni organizzative implicanti il maneggio valori. Viene altresì stabilito l’importo individuale dell’indennità e le modalità di erogazione.	<i>lettera D</i>
Articolo 21	Con l’articolo in esame si disciplina dell’indennità per specifiche responsabilità attraverso una nuova formulazione rispetto alla previgente disciplina per effetto del CCNL del 16/11/2022. Si sono state individuate tre diverse fattispecie di specifiche responsabilità con tre diverse misure di compenso, tali da rispecchiare l’attuale organizzazione dell’ente.	<i>lettera F,</i>
CAPO III – SEZIONE SPECIALE “ELEVATA QUALIFICAZIONE”		
Articoli da 22	Disciplinano i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di EQ, collegando la determinazione della retribuzione di risultato alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance in uso nell’Ente e della pesatura della retribuzione di posizione. Con l’articolo 22 le parti hanno meglio dettagliato la previsione di cui all’art. 20, comma 1, lett. h del CCNL del 16/11/2022.	<i>lettera V-J</i>
INDENNITA’ DI REPERIBILITA’		
Articoli da 23	Disciplina il servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento dell’Ente (attualmente previsto per il solo servizio di anagrafe). Il compenso da liquidarsi con cadenza mensile per servizio di reperibilità è quello stabilito dall’articolo 24, comma 1, del CCNL del 21/5/2018, a cui si rinvia integralmente.	<i>lettera I</i>
TITOLO VI – DISPOSIZIONI FINALI		
Articolo 24	L’articolo 24 del Contratto Collettivo integrativo in esame prevede che per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti. In particolare viene disapplicato interamente l’ultimo CCI approvato.	

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA’ DI UTILIZZO DA PARTE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELLE RISORSE.

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

C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

L'articolo 29 del Contratto Collettivo integrativo in esame prevede che per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto 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

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) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITÀ DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE;

L'impianto che regge l'accordo in esame si ispira ai principi di meritocrazia, imparzialità, pubblicità, trasparenza e pari opportunità e si muove nel perimetro di azione delineato dall'articolo 14, comma 2, lettera a), b) d), e) f) e g) del CCNL del 16/11/2022

La selettività della procedura è confermata da parametri e criteri che evitano automatismi nell'attribuzione delle progressioni economiche.

F) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE

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 del 16/11/2022.

Il 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.

G) ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI

Nessuna.

GOSTA DE' NOBILI
01 DIC. 2023

Il Presidente della delegazione trattante di
parte pubblica
dott. Stefano CARESSA

