



COMUNE DI FARRA DI SOLIGO

Provincia di Treviso

Via dei Patrioti, 52 – cap. 31010 – tel. 0438.901502- fax 0438.900235

Cod. Fisc. 83003890262 – P. IVA 00743360265

E-mail: ragioneria@farra.it

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto collettivo decentrato integrativo triennio 2023 - 2025

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Lo schema di relazione illustrativa è composto di due distinti moduli:

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

Data di sottoscrizione preintesa	31 luglio 2023
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023 – 2024 - 2025
Composizione della delegazione trattante	Composizione delegazione trattante di parte pubblica: Presidente: Segretario Comunale Componente: Responsabile Area Finanziaria-Contabile Parte Sindacale UIL FPL – CISL FPL - RSU
Soggetti destinatari	Lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato o a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Accordo normativo triennio 2023 - 2025
Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno. Si sottopone alla certificazione del Revisore del Conto ai sensi dell'art. 40, comma 3-sezies, ed art. 40-bis, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, nonché ai sensi della circolare RGS n. 20/2015
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento L'Amministrazione ha approvato il Bilancio di previsione 2023 – 2025 con delibera di Consiglio comunale n. 8 del 9 febbraio 2023 avente per oggetto "Approvazione della nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023 – 2025 e del bilancio di previsione 2023 - 2025 e relativi allegati".

comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Con deliberazione di Giunta comunale n. 19 del 9 febbraio 2023 è stato adottato il PEG Piano esecutivo di gestione 2023 - 2025.</p> <p>Con deliberazione di Giunta comunale n. 31 del 28 febbraio 2023 è stato approvato il Piano Performance 2023 - 2025.</p>
	<p>Viene confermato, ai sensi di quanto stabilito dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con delibera dell’Autorità Nazionale Anticorruzione numero 7 del 17 gennaio 2023, paragrafo 10.1.2, il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022 - 2024 adottato con deliberazione di Giunta comunale numero 5 del 13 gennaio 2022 e inserito successivamente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 approvato con deliberazione di Giunta numero 66 del 30 giugno 2022 e successive modificazioni, dando atto che nel Comune di Farra di Soligo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative; - non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti; - non sono stati modificati gli obiettivi strategici; - non sono state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.
	<p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del D.Lgs. 150/2009, sostituiti poi dagli adempimenti previsti dal D.Lgs. 33/2013 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni” mediante pubblicazione sul sito Internet dell’Ente.</p>
	<p>Il dettato dell’art. 14, c. 6, del D.Lgs. 150/2009 non rileva per gli Enti Locali, ai sensi dell’art. 16 del medesimo D.Lgds. 150/2009</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)

Il modulo analizza gli aspetti dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di Legge e dal Contratto nazionale.

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;

Il presente accordo integrativo è suddiviso in tre titoli.

Titolo I – Disposizioni generali

Articolo 1 – L'articolo regola l'ambito di applicazione, la durata (triennale) e la disciplina transitoria, precisando che il contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Articolo 2 – Viene disciplinato un momento di confronto almeno annuale tra le parti firmatarie.

Articolo 3 – Viene disciplinato il procedimento per l'interpretazione autentica del contratto.

Titolo II – Trattamento economico del personale

Capo I – Risorse e premialità

Artt. 4 e 5 – Si evidenzia che la quantificazione delle risorse decentrate è atto dell'Amministrazione e si riepilogano i possibili utilizzi del fondo, secondo quanto disposto dalla contrattazione nazionale.

Capo II – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse.

Artt. Da 6 a 8 – Si riepilogano i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicando i principi fondamentali della selettività, concorsualità, differenziazione, meritocrazia.

Capo III – Progressione economica all'interno delle aree

Artt. 9 e 10 – La disciplina della progressione economica è improntata ai principi di meritocrazia e selettività:

- il CCNL del 16.11.2022 non prevede più espressamente che la progressione economica sia riconosciuta "a una quota limitata di dipendenti", ma rimanda solo all'esigenza di una procedura selettiva; tuttavia, l'Ente rispetta quanto previsto dal Mef secondo cui il principio di selettività comporta che il rapporto tra coloro che conseguono la progressione e gli aventi diritto non deve superare il 50% (vd ad es. circolare 16/2020, p. 173, relativa al conto annuale 2019);
- è ammesso alla selezione il personale che abbia almeno trentasei mesi di servizio nell'ultima posizione acquisita presso l'Ente, o ventiquattro mesi di servizio svolti presso l'Ente per il personale assunto tramite mobilità;
- annualmente le parti stabiliscono il budget da destinare all'istituto, provvedendo a stilare graduatorie unica per l'Ente, suddivise per aree;
- l'ordine in graduatoria è stabilito da un punteggio risultante per l'70% della valutazione conseguita secondo la metodologia vigente nell'Ente ai fini della performance individuale e per il 30% dall'esperienza professionale maturata.

Capo IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere le indennità e i compensi relativi a particolari prestazioni di lavoro.

Artt. da 11 a 17 – Si indicano i principi generali in materia di indennità:

- effettiva esecuzione del lavoro, sussistenza dei requisiti contrattuali, corresponsione in misura proporzionale al servizio (periodo lavorato, a tempo pieno o tempo parziale, assenze, ecc.),
- disciplina delle seguenti indennità:
 - correlate alle condizioni di lavoro che comportino rischio, disagio, maneggio valori;
 - di servizio esterno per il personale di polizia locale;
 - per specifiche responsabilità;

- indennità di reperibilità;
- indennità di funzione per il personale di polizia locale.

Titolo III – Disposizioni inerenti la qualità e la sicurezza del lavoro e tutela della salute.

Artt. da 18 a 23 – Si richiamano alcune disposizioni normative e contrattuali che riguardano la sicurezza sul lavoro, l'elevazione dei limiti per il lavoro straordinario e vengono disciplinati i criteri in materia di part time e flessibilità.

Art. 24 - Si individuano i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione, da erogarsi all'esito del percorso di valutazione previsto dalla Metodologia di valutazione adottata dall'Ente e si conferma la correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge per la determinazione della retribuzione di risultato già prevista dal precedente contratto.

b) Quadro di sintesi delle modalità da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Parte non pertinente per lo specifico accordo illustrativo.

c) Effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa.

La nuova disciplina sostituisce ogni precedente accordo, determinando l'abrogazione implicita delle norme dei precedenti CCI alle decorrenze ivi indicate.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità, coerenza con il Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, con le norme del Contratto nazionale e con la giurisprudenza contabile, ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

Le previsioni del presente accordo sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto, sia ai fini dell'erogazione dei premi della performance che per le progressioni orizzontali, è costante il richiamo alle procedure di valutazione secondo la metodologia adottata dall'Ente.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009.

La disposizione inserita nell'ipotesi di accordo relativa alle progressioni economiche orizzontali garantisce il principio di selettività imposto dal contesto contrattuale e legislativo vigente. Le risorse da destinare saranno definite in sede di accordo annuale.

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 D.Lgs. n. 150/2009.

I risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto sono in stretta correlazione con il Piano della Performance 2023 – 2025 approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 31 del 28.02.2023.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Nessuna

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata.

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata.

Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata.

Modulo IV – Compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata.

Farra di Soligo, 04.08.2023

Il Responsabile del Servizio Personale
Baratto dott.ssa Cristina
(documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs.82/2005)