



# COMUNE DI MORIAGO DELLA BATTAGLIA

DECORATO CON MEDAGLIA D'ORO AL MERITO CIVILE

*Provincia di Treviso*

---

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) – PARTE NORMATIVA - PER IL TRIENNIO 2023/2025

### **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 tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli organi di controllo di cui all'art. 4bis, comma 1, 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.

Attualmente gli atti di contrattazione integrativa possono appartenere a tre distinte tipologie:

- a. *Contratti integrativi normativi* (c.d. articolato): si tratta di atti che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale stabilito dalla contrattazione di primo livello;
- b. *Contratti integrativi economici*: costituiscono gli atti che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale sono riferiti ad uno specifico anno;
- c. *Contratto stralcio di specifiche materie* (normativi o economici): possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal contratto collettivo di primo livello;

La presente relazione divisa è in due parti:

- a. la relazione illustrativa, che ha lo scopo di illustrare il contenuto della preintesa di cui all'oggetto;
- b. la relazione tecnico-finanziaria che permette il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli di bilancio risultanti dai documenti di programmazione finanziaria, da parte dell'organo di revisione.



# COMUNE DI MORIAGO DELLA BATTAGLIA

DECORATO CON MEDAGLIA D'ORO AL MERITO CIVILE

Provincia di Treviso

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### Modulo 1 - Scheda 1.1

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	13 dicembre 2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Triennio 2023/2025
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Comunale – Dott.ssa Chiara Surrenti  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, CSA  Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): UIL FPL: Mauro Anselmi CISL FP: Silvia Carraretto RSU: Dino Balzan
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente del Comune di Moriago della Battaglia
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Tutte le materie di pertinenza della contrattazione collettiva decentrata integrativa
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>  Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.  La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti.  La certificazione del Revisore dei Conti viene allegata alla presente Relazione Illustrativa.



# COMUNE DI MORIAGO DELLA BATTAGLIA

DECORATO CON MEDAGLIA D'ORO AL MERITO CIVILE

Provincia di Treviso

	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance 2023 previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009 all'interno del PIAO con deliberazione del Giunta Comunale n. 21 del 01.03.2023 e smi.</p> <p>E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione all'interno del PIAO con deliberazione del Giunta Comunale n. 21 del 01.03.2023 e l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi del D.lgs. 33/2013.</p> <p>L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale n. 1 /2023. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.</p>
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## 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 ed altre informazioni utili.*

### **A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO**

Premesso che la preintesa è stata sottoscritta dalle parti in data 13.12.2023, l'ipotesi di contratto si articola nei Titoli, e in subordine nei Capi, di seguito elencati:

- Titolo I – Disposizioni generali
  - Capo I – Disposizioni generali
- Titolo II – Trattamento economico del personale
  - Capo I – Risorse e premialità
  - Capo II – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse
  - Capo III – Progressione economica all'interno delle aree
  - Capo IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere le indennità e i compensi relativi a particolari prestazioni di lavoro
- Titolo III – Disposizioni inerenti la qualità e la sicurezza del lavoro e la tutela della salute



# COMUNE DI MORIAGO DELLA BATTAGLIA

DECORATO CON MEDAGLIA D'ORO AL MERITO CIVILE

*Provincia di Treviso*

---

Nel C.C.I. vengono definiti i criteri e i valori dei compensi da attribuire al personale dipendente in applicazione del CCNL sottoscritto il 16.11.2022.

In particolare:

- Gli articoli da 1 a 3 definiscono l'ambito di applicazione, durata e decorrenza nonché i criteri di verifica del contratto e la sua interpretazione autentica. Gli articoli regolano l'ambito di applicazione del contratto precisando che lo stesso ha validità triennale e i suoi effetti decorrono dall'01.01.2023, salvo diverse indicazioni previste negli articoli del presente CCI. Il contratto integrativo conserva comunque i suoi effetti fino alla stipula del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale. Nei casi in cui sorgano controversie sull'interpretazione del contratto si prevede la procedura per dirimere il contrasto.
- Gli articoli dal 4 all'8 definiscono le risorse destinate alla premialità e i relativi criteri di ripartizione e destinazione. La determinazione del fondo risorse decentrate avviene annualmente ai sensi dell'art. sia per parte stabile che per parte variabile ai sensi della lettera c), comma 1 dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022. In particolare gli artt. 7 e 8 disciplinano i criteri per la ripartizione dei compensi relativi alla performance con previsione di destinare il 50% delle risorse ai premi correlati alla performance organizzativa e il 50% ai premi correlati alla performance individuale. Vengono definiti altresì i casi in cui le assenze non pregiudicano la corresponsione delle risorse. All'art. 8, comma 5, viene prevista la maggiorazione del premio correlato alla performance individuale che si aggiunge alla quota di premio attribuito secondo il sistema di valutazione pari al 30% del valore medio pro-capite del premio assegnato al personale con punteggio almeno di 20/30. Detta maggiorazione spetta al 7% dei dipendenti, con arrotondamento all'unità superiore, che conseguono almeno il punteggio di 29/30.
- Gli articoli 9 e 10 definiscono principi e criteri per l'attribuzione delle progressioni orizzontali. Si precisa che concorrono i lavoratori e lavoratrici in servizio presso l'ente da almeno due anni e che sempre negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per area, precisando che l'area delle elevate qualificazioni/posizioni organizzative costituisce categoria autonoma
- Gli articoli dall'11 al 18 definiscono le varie fattispecie di indennità e i compensi per particolari prestazioni di lavoro oltre alla determinazione degli importi massimi. Il contratto oltre a definire i principi generali regolatori delle indennità, dettaglia in singoli articoli le varie fattispecie. L'articolo 12 definisce le indennità correlate a particolari condizioni di lavoro: disagiate, esposte a rischi, implicanti il maneggio valori e vengono indicati i relativi valori. L'articolo 13 prevede l'indennità di servizio esterno da corrispondere esclusivamente alla polizia locale e ne determina il valore e le condizioni per la corresponsione. L'articolo 14 disciplina le indennità per specifiche responsabilità, le quali sono finalizzate a compensare attività che, nell'ambito organizzativo, comportano responsabilità da parte del personale con esclusione delle posizioni organizzative. Vengono altresì determinate le indennità per figure già individuate dal contratto collettivo nazionale quali gli ufficiali di anagrafe, stato civile ed elettorale.



# COMUNE DI MORIAGO DELLA BATTAGLIA

DECORATO CON MEDAGLIA D'ORO AL MERITO CIVILE

*Provincia di Treviso*

- 
- Gli artt. dal 19 al 30 disciplinano materie quali la qualità, la sicurezza del lavoro e la tutela della salute. L'art. 23 prevede la definizione della flessibilità orario rispetto all'orario di lavoro e la possibilità di incrementarla da parte del Responsabile di Servizio in presenza di particolari condizioni debitamente esplicitate. L'articolo 28 definisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

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

Questa parte non è pertinente allo specifico accordo illustrato.

## **C) Effetti abrogativi impliciti**

Il contratto determina l'abrogazione di tutte le disposizioni in contrasto con il presente.

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

Le previsioni contrattuali sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applicano le regole di cui alla vigente normativa, anche regolamentare relative al ciclo della *performance*.

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

Lo schema di CCI prevede esclusivamente i criteri e i presupposti per le progressioni economiche. Le disposizioni del CCI sono coerenti con un sistema di progressioni legato a principi di merito, limitatezza e selettività.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsti meccanismi relativi al miglioramento delle prestazioni, ed essendo definito il collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori, ci si attende, attraverso un incremento della produttività del personale, il miglioramento dei servizi offerti alla collettività. Infatti lo scopo fondamentale della contrattazione decentrata non è assicurare il trattamento accessorio, bensì fissare gli strumenti contrattuali idonei perché le amministrazioni destinatarie del presente contratto, possano garantire ai cittadini il miglioramento continuo dei servizi prodotti; l'incentivazione dei dipendenti non è il risultato della procedura negoziale, ma in funzione della capacità di ottenere effettivamente gli obiettivi di incremento di efficacia e produttività del lavoro.

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

Nessuna.

Moriago della Battaglia, 19 dicembre 2023

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
*F.to Dott.ssa Chiara Surrenti*

**LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
FINANZIARIO**  
*F.to Marika Pillon*