



# CITTA' DI CORDENONS

*Medaglia di Bronzo al V.M.*

*Provincia di Pordenone*

**AREA SERVIZI FINANZIARI**

---

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA**

**ALLA PRE-INTESA DI C.C.D.I. SOTTOSCRITTA IN DATA 30/01/2024**

**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>		<b>Sottoscrizione pre-intesa 30/01/2024</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>2023/2025</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p><b>DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:</b></p> <p><b>Presidente:</b></p> <p>Dott.ssa Chiesura Gennj Segretario Comunale del Comune di Cordenons</p> <p><b>ORGANIZZAZIONI SINDACALI AMMESSE ALLA CONTRATTAZIONE:</b></p> <p>C.G.I.L. - F.P. - F.V.G.  C.I.S.L. - F.P. - F.V.G.  C.I.S.A.L. Enti Locali F.V.G.  U.I.L. F.P.L.  U.G.L. F.V.G.</p> <p>R.S.U. del Comune di Cordenons</p> <p>Presenti per firmare la pre-intesa il giorno 30.01.2024</p> <p><b>MUNNO Luca</b>                    CGIL F.P. - F.V.G.  <b>SINDONI Antonio</b>            CISL F.P. F.V.G.  <b>DAL BEN Antonello</b>        CISAL Enti locali  <b>SCATTON Matteo</b>            U.I.L. FPL  <b>PIOVESANA Michele</b>        RSU Cordenons  <b>ZAN Alessandra</b>            RSU Cordenons</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente del Comune di Cordenons
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Applicazione degli istituti contrattuali che il contratto regionale di primo livello demanda alla contrattazione integrativa
<b>Rispetto dell'iter</b> adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	La pre-intesa, unitamente alla presente relazione, sarà sottoposta all'organo di revisione per il controllo di cui all'art. 37 della L.R. 18/2016, previsto per il costo della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge</b>	Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 è stato adottato con delibera n. 61 dell'8 maggio 2023.

<p><b>che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009 con delibera n. 61 dell'8 maggio 2023</p> <p>È stata validata dall'OIV da ultimo la Relazione della Performance 2021 ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009 e non sono emersi rilievi.</p>
---	---

## **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**

A seguito della sottoscrizione in data 19/07/2023 del nuovo C.C.R.L. del personale non dirigenziale del Pubblico Impiego Regionale e locale del Friuli Venezia Giulia, è stato sottoscritto un contratto integrativo decentrato che disciplina le materie oggetto di contrattazione demandate dal CCRL di primo livello. A questo si sono aggiunte ulteriori materie che le norme di legge demandano alla contrattazione integrativa.

Di seguito vengono sinteticamente riportate le disposizioni del nuovo contratto integrativo:

**Art. 1 - Finalità:** vengono disciplinate le finalità del contratto: la principale è dare piena applicazione al contratto di primo livello.

**Art. 2 - Campo di applicazione:** l'articolo disciplina l'ambito oggettivo e soggettivo di applicazione. Si segnala che il contratto sarà applicato al personale dipendente a tempo determinato e indeterminato.

**Art. 3 - Decorrenza e Durata:** il contratto decorre dall'01/01/2023 per la parte giuridica. La parte economica del contratto, come da dichiarazione congiunta apportata alla fine della pre-intesa, troverà applicazione a partire dal 01.01.2024. Le norme rimangono in vigore fino alla sottoscrizione del contratto successivo, salvo disdetta.

**Art. 4 - Individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della Legge 146/1990 - Contingenti di personale:** vengono individuati i servizi pubblici essenziali in caso di sciopero e definito il personale preceettato.

**Art. 5 - Relazioni sindacali:** viene richiamato l'impianto di legge e di contratto relativo alle relazioni sindacali e, contestualmente, viene definito un iter per rendere celere e trasparente il sistema di comunicazione tra parte datoriale e parte sindacale.

**Art. 6 - Strumenti di premialità:** l'articolo riassume i principali istituti costituenti la premialità che verranno analiticamente contrattati negli articoli successivi.

**Art. 7 - Principi generali:** vengono definiti i principi generali che sottendono l'erogazione dell'intero sistema indennitario del personale.

**Art. 8 - Quantificazione delle risorse decentrate:** vengono richiamate modalità e competenze relative alla costituzione delle risorse per il finanziamento del salario accessorio.

**Art. 9 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa:** l'articolo ricalca quanto già disciplinato dalla normativa.

**Art. 10 - Collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori:** l'articolo correla l'attribuzione delle progressioni orizzontali alla valutazione del personale dipendente.

**Art. 11 - Indennità:** l'articolo ricalca quanto già disciplinato in passato per l'erogazione di specifiche responsabilità disciplinando fattispecie e criteri di erogazione. Vengono individuate le seguenti indennità:

- Indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 30, c. 1, CCRL 26/11/2004: l'articolo dà piena applicazione alla disciplina delle indennità per specifiche responsabilità "professionali" modulando gli importi a seconda delle fattispecie e del peso all'interno dell'Ente (indennità di attività, quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori, supporto al RTD, capo operaio quantificate da Euro 1.000,00 a Euro 1.300,00).
- Indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 30, c. 2, del CCRL 26/11/2004: l'articolo disciplina l'indennità spettante al personale con incarico di ufficiale di stato civile, anagrafe, ufficio elettorale e responsabile dei tributi quantificato in Euro 300,00 lordi annui.
- Indennità condizioni di lavoro (rischio, disagio, maneggio valori): l'articolo dà piena disciplina all'indennità prevista dal CCRL 2018 che assorbiva le vecchie indennità di rischio, disagio e maneggio valori. L'importo giornaliero viene definito per il disagio in € 1 e per il rischio di € 2. Per il maneggio valori in € 1,90.

- Indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale: si rinvia alle previsioni del CCDI del Comune di Pordenone, in quanto il personale applicato all'Area della Polizia locale opera in convenzione con il comune di Pordenone.
- Reperibilità: l'indennità di reperibilità, in quanto già ampiamente disciplinata nel contratto CCRL, trova una regolamentazione nel contratto per aspetti meramente organizzativi.
- Indennità di turno (art. 3 CCRL 2018): vengono disciplinate le maggiorazioni del valore economico rispetto alle casistiche di turno: diurno, notturno o festivo, notturno festivo.
- Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo (art. 5 CCRL 2016-2018): viene disciplinato l'istituto del riposo compensativo.

**Art. 12 - Regolamenti**: l'articolo rimanda ai regolamenti che disciplinano le materie giuridiche ed economiche che coinvolgono il personale dipendente.

**Art. 13 - Valutazioni**: l'articolo definisce il sistema metodologico per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti. Vengono inoltre definiti i criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie destinate alla produttività.

**Art. 14 - Destinazione Fondo per lo sviluppo delle Risorse Umane e per la produttività**: vengono definiti i criteri generali per il riconoscimento di progressioni economiche nella categoria e i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

**Art. 15 - Politiche generali**: l'articolo definisce i criteri generali sull'orario di lavoro, tenendo conto di quanto già sancito nel CCRL.

**Art. 16 - Igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro**: l'articolo definisce le relazioni rispetto all'igiene e alla sicurezza sui luoghi di lavoro

**Art. 17 - Previdenza complementare**: l'articolo definisce i criteri la stipula di apposita polizza assicurativa per il personale della polizia locale finanziata con i proventi derivanti dalle violazioni del codice della strada.

**Art. 18 - Salario accessorio del personale con contratto di formazione e lavoro**: l'articolo definisce le indennità per il personale assunto con contratto di formazione e lavoro.

**Art. 19 - Assicurazioni**: annualmente l'amministrazione informa le RSU in merito alle polizze stipulate a favore del personale dipendente.

**Art. 20 - Compenso ai messi notificatori**: viene regolamentata l'indennità ai messi notificatori di cui all'art. 64 CCRL 01/08/2002.

**Art. 21 - Buono pasto**: l'articolo definisce i criteri per l'erogazione del buono pasto.

**Art. 22 - Utilizzo dei proventi del codice della strada**: l'articolo definisce i criteri per l'erogazione di emolumenti al personale della polizia locale, finanziati con i proventi derivanti dalle violazioni del codice della strada.

**Art. 23 - Piani di razionalizzazione**: l'articolo definisce una programmazione annuale per valutare i piani di razionalizzazione della spesa ai fini di un eventuale incremento del fondo e della produttività.

**Art. 24 - Interpretazione autentica**: l'articolo definisce le controversie sulle interpretazioni sulle materie del contratto decentrato.

**Art. 25 - Clausole di raffreddamento**: vengono disciplinate le clausole di raffreddamento del contratto.

**Art. 26 - Norma finale**: si rimanda ai vigenti CCRL per quanto non disciplinato dal CCDIA.

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

Il fondo per la contrattazione integrativa collettiva decentrata integrativa è stato costituito con determinazione n. 1109 del 28/12/2023 (ALL. 1). Il collegio dei revisori ha rilasciato la certificazione positiva in data 29/12/2023 (ALL. 2).

Sulla base dei criteri definiti dai C.C.R.L. vigenti e dal C.C.D.I. le risorse del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa di cui agli articoli 45 e 46 del CCRL 19/07/2023 e art. 14 della pre-intesa CCDIA vengono così destinate:

<b>RISORSE STABILI 2023</b>	<b>€ 149.361,12</b>
- utilizzate per il pagamento delle progressioni già attribuite	€ 9.923,68
- incremento dell'ammontare delle risorse variabili per il 2023 (art. 45 c. 6 CCRL 19/07/2023)	€ 149.361,12

<b>RISORSE VARIABILI 2023</b>	<b>€ 111.105,05</b>
- utilizzate per la produttività ed il miglioramento dei servizi	€ 111.105,05

## **C) Effetti abrogativi impliciti**

Il contratto integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti integrativi stipulati.

**D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (Titolo III del D.Lgs 150/2009, CCRL) ai fini della corresponsione degli incentivi della Performance**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il sistema di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance approvato dal Comune di Cordenons. Nel vigente C.C.D.I. non sono presenti clausole di erogazione indiscriminata e generalizzata di emolumenti.

**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. 150/2009 (previsioni di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)**

Sono previste progressioni economiche nella categoria a partire dall'anno 2024. Elementi automatici sono previsti solo in caso di parità di punteggio con correlata impossibilità, per limitazione della spesa, di far progredire tutti i dipendenti a pari merito.

**F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009**

La sottoscrizione dell'allegata ipotesi di contratto è in linea con gli stanziamenti previsti nei bilanci di previsione 2023-2025 e 2024-2026.

**G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili**

La relazione tecnico finanziaria sulla costituzione del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2023 è stata inviata, unitamente alla determinazione di costituzione del fondo, al Collegio dei Revisori ai fini della certificazione di cui all'art. 40 del D. Lgs. 165/2001.

Il Collegio ha reso la sua certificazione positiva in data 08/01/2024.

I documenti menzionati vengono di seguito allegati con la seguente numerazione:

1. determinazione di costituzione del fondo 2023;
2. relazione tecnico-finanziaria;
3. certificazione.

Cordenons, 22/02/2024

**Il Responsabile Area Servizi Finanziari**  
**Dott.ssa Maria Elena Lovato**  
Documento firmato digitalmente