

**Comune di Rimini**Direttore Generale-Segretario Generale
Ufficio Sistemi IncentivantiPiazza Cavour, 27 - 47921 Rimini
tel. 0541/704961-704971-704952
www.comune.rimini.it
e-mail: sistemi.incentivanti@comune.rimini.it
c.f.-p.iva 00304260409

Rimini, 27 novembre 2023

Al Collegio dei Revisori

e, p.c. Dirigente
Settore Ragioneria Generale
Dott. William Casanova“ Responsabile
U.O. Programmazione, bilancio e fiscale

LORO SEDI

OGGETTO: Relazione illustrativa e tecnico finanziaria sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente del Comune di Rimini 27/11/2023 di integrazione del CCDI normativo per il triennio 2023-2025 sottoscritto definitivamente in data 22 settembre 2023

Premessa

Con riferimento a quanto previsto dall'articolo 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dall'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 in ordine al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge e la relativa certificazione degli oneri, si trasmette l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente del Comune di Rimini 27/11/2023 di integrazione del CCDI normativo per il triennio 2023-2025 sottoscritto definitivamente in data 22 settembre 2023.

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 indicando, tra le fattispecie di contrattazione integrativa per cui valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo di revisione contabile ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., anche i contratti integrativi normativi.

Pertanto, sulla base di quanto previsto nella predetta circolare e seguendo gli schemi ad essa allegati, è stata redatta la presente relazione illustrativa a corredo dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente. Si evidenzia che le parti ritenute non pertinenti sono presenti con l'annotazione "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato".

Modulo 1 - Scheda 1.1**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione	27 novembre 2023
Periodo temporale di vigenza	Dal 1° gennaio 2023 per il triennio 2023-2025 fatto salvo quanto espressamente indicato nei singoli articoli e comunque fino alla sottoscrizione di un nuovo CCDI normativo in materia
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: Segretario generale. Con D.G. del 22 novembre 2022, n. 424 è stato stabilito che in caso di assenza o impedimento del Segretario, il Dirigente competente in materia di gestione del personale è incaricato alla firma in sostituzione del Segretario Generale.</p> <p>Componente: Dirigente competente in materia di gestione del personale</p> <p>Componente: Dirigente competente in materia di Servizi Educativi Scolastici</p> <p>Componente: Dirigente Comandante della Polizia Locale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, FP CISL, FPL UIL, CSA e relative RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> - la maggioranza dei componenti della RSU aziendale; - FP CGIL, FP CISL, FPL UIL, CSA <p>Tutte le organizzazioni sindacali erano presenti all'incontro e hanno firmato l'accordo.</p>
Soggetti destinatari	Personale dipendente del Comune di Rimini
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Disciplina gli aspetti normativi delle materie che il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali sottoscritto in data 16 novembre 2022 demanda alla contrattazione decentrata integrativa non già disciplinati con il CCDI normativo sottoscritto in data 22/09/2023. L'elenco delle materie oggetto di contrattazione è definito all'articolo 7 comma 4 del predetto CCNL 16 novembre 2022. In particolare, la contrattazione decentrata disciplina:</p> <ul style="list-style-type: none"> - art. 1: Individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 del CCNL 16 novembre 2022 (Servizio mensa e buoni pasto); - art. 2: compenso per il servizio prestato in una giornata festiva infrasettimanale dal personale turnista ai sensi dell'art. 30 comma 5 lett. d) del CCNL 16 novembre 2022; - art. 3: modalità per l'attuazione per la riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999; - art. 4: disposizioni finali.
procedura li e degli atti propedeutici e	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della
	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Collegio dei Revisori)

	Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs 150/2009?</p> <p>E' stato adottato il piano della performance per l'anno 2011 (D.G. n.127 del 12/04/2011), per gli anni 2012-2014 (D.G. n. 296 del 30/10/2012), per gli anni 2013-2015 (D.G. n. 198 del 06/08/2013), per gli anni 2014-2016 (D.G. n. 190 del 15/07/2014), per gli anni 2015-2017 (D.G. n. 120 del 31/03/2015 e successiva modifica D.G. n. 208 del 16/06/2015), per gli anni 2016- 2018 (D.G. n. 70 del 13/03/2016 e sue successive modifiche e integrazioni), per gli anni 2017-2019 (D.G. n. 84 del 28/03/2017), per gli anni 2018-2020 (D.G. n. 22 del 30/01/2018 e successive modifiche e integrazioni), per gli anni 2019-2021 (D.G. n. 11 del 15/01/2019 e sue successive modifiche ed integrazioni), per gli anni 2020-2022 (D.G. n. 6 del 09/01/2020), per gli anni 2021-2023 (D.G. n. 3 del 12/01/2021) e per gli anni 2022-2024 (D.G. n. 15 del 18/01/2022). Da ultimo, in osservanza a quanto previsto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, il quale prescrive alle Pubbliche Amministrazioni l'adozione di un piano integrato di programmazione che convogli e armonizzi in un unico atto una pluralità di piani previsti dalla normativa vigente, con D.G. n. 31 del 31/01/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) relativo al triennio 2023/2025, di cui è parte integrante la sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione - sottosezione Performance.</p>

È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009?

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.

Ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016, la programmazione delle azioni per la trasparenza non è più oggetto di un autonomo documento, ma costituisce apposita sezione del Piano Anticorruzione, che pertanto dal 2017 ha assunto la denominazione di Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2012-2014 (D.G. 265 del 2/10/2012). Con deliberazione di Giunta Comunale del 28 gennaio 2014 n. 13 è stato approvato il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016 costituente sezione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014-2016. Con deliberazione di Giunta Comunale del 29 gennaio 2015, n. 20 è stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017 costituente sezione del Piano Triennale della Corruzione 2015-2017. Con deliberazione di Giunta Comunale del 28 gennaio 2016, n. 37 è stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018 costituente sezione del Piano Triennale della Corruzione 2016-2018. Con deliberazione di Giunta Comunale del 31 gennaio 2017, n. 17 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017-2019. Con deliberazione di Giunta Comunale del 30 gennaio 2018, n. 21 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018-2020. Con deliberazione di Giunta Comunale del 31 gennaio 2019, n. 26 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2019-2021. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 31/01/2020 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2020-2022. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 23/03/2021 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 153 del 26/04/2022 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2024.

Da ultimo, in osservanza a quanto previsto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, il quale prescrive alle Pubbliche Amministrazioni l'adozione di un piano integrato di programmazione che convogli e armonizzi in un unico atto una pluralità di piani previsti dalla normativa vigente, con D.G. n. 31 del 31/01/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) relativo al triennio 2023/2025, di cui è parte integrante la sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione - sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza.

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?</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, come successivamente modificato dal D.Lgs. 97/2016.</p> <p>Relativamente agli adempimenti di cui al comma 6 dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013 si segnala che, dal 2015 sino ad oggi, sono state realizzate numerose giornate dedicate alla trasparenza, aperte alla cittadinanza, sia sul tema della programmazione, sia più specificatamente dedicate ad approfondimenti su particolari servizi e attività dell'Ente.</p> <p>Sono stati inoltre potenziati tutti gli strumenti di comunicazione "social", nonchè è stata implementata la raggiungibilità delle informazioni sul sito istituzionale.</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 normative ed alle modifiche organizzative approvate dall'Amministrazione. In particolare vengono pubblicati e tempestivamente aggiornati:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e sue sottosezioni "Performance" e "Rischi corruttivi e trasparenza"; • Nominativi e curricula di dirigenti, titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e componenti dell'Organismo di valutazione. <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Il Nucleo di valutazione ha validato la Relazione sulla performance dell'anno 2022 in data 19 luglio 2023, con atto acquisito al protocollo in data 20 giugno 2023 al n. 214368</p>
<p>Eventuali osservazioni</p> <p>Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è stato adeguato ai principi di cui ai Titoli II e III del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. con deliberazione di Giunta Comunale n. 446 del 28/12/2010 ed è stato oggetto di successive modifiche tra cui l'ultima con deliberazione di Giunta Comunale n. 306 del 23/08/2022.</p>		

II.2 - 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 ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone i contenuti.

- 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.**

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 ridefinito la disciplina delle relazioni sindacali rispetto a quella di cui ai precedenti CCNL ed in particolare, all'articolo 7, ha individuato soggetti e materie della contrattazione collettiva integrativa.

In data 22 settembre 2023 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente del Comune di Rimini per il triennio 2023-2025, adeguato alle nuove disposizioni introdotte dalla contrattazione nazionale. In tale CCDI, le parti hanno demandato la disciplina delle materie indicate all'articolo 7 comma 4 lettere aa), ac) e ad) riferite rispettivamente a:

- "Individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e Buono Pasto);
- "Previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno";
- "Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL 1/4/1999".

Pertanto l'ipotesi di contratto integrativo decentrato allegato alla presente è stata redatta al fine di disciplinare le materie da esso demandate alla contrattazione collettiva integrativa e non già regolamentate con il CCDI normativo 22/9/2023.

Premesso quanto sopra, 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 1: Individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 del CCNL 16 novembre 2022 (Servizio mensa e buoni pasto)

L'articolo individua le figure professionali che in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività di polizia locale svolte all'esterno sul territorio dai reparti operativi, che per necessità di servizio debba proseguire il proprio servizio sul territorio su disposizione del responsabile o del Dirigente oltre il proprio orario giornaliero, potrà usufruire di una pausa per la consumazione dei pasti, di durata pari a 30 minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Il buono pasto spetterà solamente al personale della polizia locale che effettua un turno serale (con inizio alle 18 o successivamente in base ai turni definiti dal Comandante) e che svolga almeno 7 ore di lavoro effettive escludendo tutti i motivi di assenza. Tale disciplina produrrà i propri effetti dall'anno 2024.

Articolo 2: Compenso per il servizio prestato in una giornata festiva infrasettimanale dal personale turnista ai sensi dell'art. 30 comma 5 lett. d) del CCNL 16 novembre 2022

L'articolo prevede che, qualora l'Amministrazione revocasse la deliberazione di Giunta Comunale in data 21 dicembre 2021, n. 442, ai lavoratori turnisti che in base al proprio turno di lavoro articolato anche sui giorni festivi infrasettimanali, verrà garantito un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5 lettera d) del CCNL 16/11/2022. Le parti stabiliscono che la disciplina potrà essere modificata in sede di contrattazione decentrata integrativa annuale.

Articolo 3: Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999

La presente disposizione prevede che in attuazione dell'articolo 7 comma 4 lettera ad) del CCNL 16/11/2022 e dell'articolo 22 del CCNL 1° aprile 1999, in continuità con quanto stabilito nel precedente CCDI 9 agosto 2013, art. 13, al personale impegnato nella turnazione, a seguito di servizi erogati per più di 10 ore giornaliere e organizzati in più turni, è confermata per gli anni 2023 e 2024 la riduzione dell'orario settimanale a 35 ore. Per l'anno 2025 e seguenti le parti si impegnano a rivalutare l'applicazione dell'istituto.

I servizi interessati alla riduzione oraria sono: biblioteca, sport e tempo libero, messi notificatori e polizia locale. Con provvedimento del dirigente competente in materia di gestione del personale sarà definita la modalità di assorbimento della riduzione dell'orario settimanale a 35 con: a) riduzione di un'ora del turno in un giorno della settimana o di 10 minuti al giorno; b) trasformazione in riposo compensativo della eccedenza di orario formatasi, da beneficiare annualmente o nel minor periodo per i dipendenti che cessano dal servizio. Resta inteso che alla riduzione oraria è correlata la riduzione delle prestazioni di lavoro straordinario.

Articolo 4: disposizioni finali

L'articolo stabilisce che il CCDI in questione si applica dal giorno successivo alla sottoscrizione o da quanto espressamente indicato nei singoli articoli.

Le parti si impegnano a riaprire la contrattazione al fine di disciplinare gli istituti non trattati nel presente contratto o di apportare eventuali modifiche a quanto già in esso disciplinato.

*

Si attesta che l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 150/2009.

- b) **quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;**

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

- c) **gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;**

Il CCDI in oggetto integra il CCDI 22/9/2023 secondo le decorrenze espressamente indicate nel testo contrattuale.

- d) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le**

norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Il CCDI non disciplina incentivi correlati alla performance individuale ed organizzativa, ma unicamente istituti contrattuali legati a presupposti diversi quali, l'individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e Buono Pasto), la previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno, le modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL 1/4/1999.

Gli incentivi correlati alla performance – premi al merito e alla produttività rimangono disciplinati dal CCDI 22/9/2023.

- e) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche all'interno delle aree* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

Il CCDI non detta disposizioni in merito alle progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'articolo 14 del CCNL 16/11/2022 che rimangono disciplinate dal CCDI 22/9/2023.

- 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 Decreto Legislativo n. 150/2009.**

L'accordo illustrato appartiene alla tipologia dei "contratti integrativi normativi", ossia disciplina e riordina i vari istituti contrattuali, perseguendo lo scopo di integrare e modificare il CCDI normativo del personale dipendente sottoscritto il 22 settembre 2023, con riferimento anche ai nuovi istituti contrattuali introdotti dal CCNL 16/11/2022 e non ancora disciplinati.

L'ipotesi di 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.

- d) **altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nessuna.

Relazione tecnico-finanziaria

La presente ipotesi di CCDI, rientrando nella tipologia dei "contratti normativi", definisce i criteri generali per l'utilizzo delle risorse relative ai fondi per la contrattazione integrativa, in coerenza con quanto stabilito dai CCNL e dalla normativa in materia e pertanto non genera costi aggiuntivi rispetto al previgente contratto decentrato normativo e comunque tutti i costi che derivano dal contratto integrativo saranno finanziati con i fondi delle risorse decentrate annuali o con i capitoli di bilancio della spesa di personale qualora tali spese siano finanziate direttamente dal bilancio (es. Buoni pasto).

In relazione a quanto prescrive la circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19 luglio 2012, si assevera che dall'ipotesi di CCDI allegata alla presente non derivano effetti economici in termini di costi del personale che trovino contabilizzazione all'esterno dei fondi per la contrattazione integrativa.

Pertanto la presente sezione, che deve essere redatta al fine dell'individuazione e della quantificazione dei costi e dell'attestazione della compatibilità e della sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, risulta non pertinente relativamente all'ipotesi di contratto in oggetto.

Conclusioni

Alla luce di quanto sopra esposto, si chiede al Collegio dei Revisori dei conti di esprimere il parere di cui all'articolo 8 comma 7 del CCNL 16 novembre 2022 e all'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001, nonché di valutare anche la coerenza delle parti ritenute non pertinenti. A tal fine si trasmette l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente sottoscritta in data 27 novembre 2023.

Cordiali saluti.

Il direttore Generale e Segretario Generale

dott.ssa Diodorina VALERINO

(documento firmato digitalmente)