

**COMUNE DI SERRAMAZZONI**

(Provincia di Modena)

Relazione illustrativa
rispetto al Contratto Collettivo Integrativo personale non dirigente
del Comune di Serramazzoni triennio 2023 - 2025

(articolo 40, comma 3-sexies, D. Lgs. 165/2001 e Circolare Ministero Economia e Finanze n. 25 del 19/07/2012)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La presente Relazione Illustrativa è relativa al Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente del Comune di Serramazzoni per il triennio 2023-2025.

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

Data di sottoscrizione	Preintesa del 22.12.2023
Periodo temporale di vigenza	Anni 2023-2024-2025
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: <ul style="list-style-type: none">- Presidente Dott. Marengo Donato Salvatore – Segretario- Componente Dott.ssa Degli Antoni Anna Rita - Resp. Servizio Responsabile del Servizio Risorse Umane Scuola Cultura- Componente Dott.ssa Ferrari Susanna – Resp. del Servizio Affari Generali Attività Produttive -Turismo Att. Sportive-Serv. Informatici. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP C.G.I.L., C.I.S.L. FP, U.I.L. FPL R.S.U. Organizzazioni Sindacali presenti all'incontro di chiusura delle trattative per la definizione della preintesa: C.I.S.L. FP e R.S.U.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Gli oggetti trattati dal presente contratto sono: <ul style="list-style-type: none">- Campo di applicazione, durata, decorrenza- Verifiche dell'attuazione del contratto- Interpretazione autentica del contratto decentrato- Materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa- Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL 16.11.2022 tra le diverse modalità di utilizzo- Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance- Differenziale del premio individuale- Procedure per le progressioni economiche all'interno delle

		<p>aree ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022</p> <ul style="list-style-type: none"> - Misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 ed art. 84-bis del CCNL 16.11.2022. Criteri generali per l'attribuzione - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse Decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2 del CCNL 16.11.2022; - Correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ, di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16.11.2022 e la retribuzione di risultato - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ - Formazione del personale - Congedi ed agevolazioni per le donne vittime di violenza ed identità alias - Banca delle ore - Orario di lavoro e flessibilità - Lavoro straordinario - Lavoro a distanza - Prestazioni soggette a pagamento rese dalla Polizia Locale a favore di terzi - Utilizzo proventi delle violazioni del Codice della strada - Indennità di servizio esterno - Norme transitorie
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p>	<p>È stata presentata la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria e la preintesa al Revisore dei Conti</p>
	<p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il Comune di Serramazzoni con delibera di G.C. n. 41 del 30/3/2023 ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2023–2024–2025, comprensivo del Piano delle Performance 2023. Successivamente con deliberazione della G.C. nr. 119 del 23/08/2023 è stato approvato il nuovo Piano delle Performance 2023 (adeguamento al PIAO 2023-2025).</p>

	erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Con deliberazione della G.C. nr. 19 del 28/01/2023 è stata confermata della sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza" del piano integrato di attività e organizzazione triennio 2022-2023-2024 per l'annualità 2023.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La Relazione della Performance per l'anno 2022 è stata validata dal N.V. come da verbale del 21/4/2023, allegato alla deliberazione di G.C. n. 59 del 27/04/2023.
Eventuali osservazioni		

Indirizzi alla Delegazione trattante di parte pubblica:

Con deliberazione di G.C. n. 167 del 16.12.2023 sono stati forniti alla delegazione trattante di parte pubblica gli indirizzi e le direttive per la conduzione delle trattative con la parte sindacale per il contratto integrativo triennio 2023-2025.

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

La preintesa siglata in data 22.12.2023 prevede che il "CCI ha vigenza dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025. Esso conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo".

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Il contratto definisce che almeno il 30% delle risorse disponibili ai sensi dell'art.80, comma 3 del CCNL 16.11.2022 (risorse variabili) è utilizzato per l'incentivazione della performance individuale.

Differenziale del premio individuale

La misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 20% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale.

Procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

Il contratto definisce modalità e criteri da impiegare nelle procedure selettive di area, attivabili annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate, per l'attribuzione di

differenziali stipendiali. Individuati i requisiti per prendere parte alla procedura selettiva, si definisce che le graduatorie saranno formate in base a un punteggio costituito da due parametri: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali (peso 70%) ed esperienza professionale (peso 30%), oltre a un punteggio aggiuntivo, pari al 3% del punteggio totale, per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni. In caso di parità tra due o più candidati sarà data precedenza al dipendente che non abbia mai beneficiato di alcuna progressione economica e, a seguire, al dipendente con maggiore anzianità di servizio.

Resta fermo il principio di selettività, per cui il numero massimo di progressioni attribuibili complessivamente per ciascuna Area contrattuale, non può superare il 50% dei dipendenti aventi diritto. Per l'anno 2023 è destinata la spesa massima di € 6.000,00.

Indennità di condizioni di lavoro

Il contratto definisce i criteri per il riconoscimento dell'indennità per condizioni di lavoro, al personale impiegato nello svolgimento di attività disagiate, pericolose o dannose per la salute, individuando i fattori rilevanti di disagio e di rischio, l'importo giornaliero riconosciuto per ognuno di essi, i requisiti per il riconoscimento e le modalità di erogazione.

Indennità per specifiche responsabilità

Il contratto stabilisce i criteri per il riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, attribuite con atto formale dal responsabile di servizio. Vengono elencate le tipologie di specifiche responsabilità per le quali si può prevedere l'indennità e i requisiti per il riconoscimento ed i parametri rispetto alle presenze e assenze per la quantificazione dell'indennità.

Personale Polizia Locale

La sezione dedicata alla Polizia Locale si articola nei seguenti titoli:

- Prestazioni soggette a pagamento rese dalla Polizia Locale a favore di terzi
- Utilizzo proventi delle violazioni del Codice della strada
- Indennità di servizio esterno. Il contratto definisce i criteri per il riconoscimento dell'indennità di servizio esterno, al personale della polizia locale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, individuando i fattori di disagio\rischio, l'importo per le diverse fasce orarie di svolgimento del turno, i requisiti per il riconoscimento e le modalità di erogazione.

Altri temi

Il contratto inoltre riprende quanto stabilito in base ad altre norme in merito a:

- Compensi derivanti da specifiche norme di legge
- Formazione del personale
- Salute e Sicurezza sul lavoro
- Welfare integrativo
- Congedi e agevolazioni per le donne vittime di violenza e identità alias

B) - Quadro di sintesi di destinazione delle risorse

<i>Modalità di utilizzo del Fondo destinato alle risorse decentrate</i>	
<i>ANNO 2023</i>	
ISTITUTI	ANNO 2023 IMPORTI
SOMME NON DISPONIBILI (art. 80 comma 1 CCNL 16.11.2022)	
Indennità di comparto	€ 16.639,18

Differenziali di progressione economica del personale (art. 78 c. 3 lett. b CCNL 16.11.2022) "storiche"	€ 28.632,78
<i>Totale somme non disponibili</i>	€ 45.271,96
SOMME DISPONIBILI DA DESTINARE (ART. 80 COMMA 2 CCNL 16.11.2022)	€ 123.757,23
Differenziali stipendiali dall'anno 2023 art. 14 CCNL 16.11.2022	€ 6.000,00
Indennità condizioni di lavoro ex art. 70-bis CCNL 2018	€ 8.000,00
Indennità di turno	€ 4.100,00
Indennità per specifiche responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022	€ 12.000,00
Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16.11.2022)	€ 3.300,00
Premi correlati alla performance organizzativa	€ 45.307,66
Premi correlati alla performance individuale (compresa quota premio differenziale individuale)	€ 19.417,57
Premi da finanziamento ex art. 43 L. 449/1997 (art. 15 Regolamento celebrazione matrimoni - DG n. 8/2021)	€ 200,00
<i>Specifiche disposizioni di legge</i>	€ 25.432,00
Incentivi per funzioni tecniche	€ 21.000,00
Incentivi per recupero TARI e IMU	€ 3.600,00
Compensi Istat	€ 832,00
Totale Generale	€ 169.029,19

C) – Effetti abrogativi impliciti

Il CCI del 07.10.2022 è superato dalla presente contrattazione. La parte relativa alla disciplina del personale di Polizia Locale contenuta nel CCI del 30.09.2023 è assorbita nel presente nuovo contratto integrativo, mentre in merito alla modalità di riparto degli incentivi funzioni tecniche si rimanda alla predisposizione della deliberazione di approvazione definitiva del regolamento.

D) – Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità. In particolare, il personale dipendente non apicale viene valutato per piani di lavoro, sulla base del raggiungimento degli obiettivi definiti nel Piano della Performance.

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

Nel CCI vengono definiti i criteri generali per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, in coerenza con il principio di "selettività delle progressioni economiche", in quanto possono partecipare alla selezione i dipendenti che: 1. negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna

progressione economica; 2. il numero massimo di progressioni attribuibili complessivamente per ciascuna Area contrattuale, non può superare il 50% dei dipendenti aventi diritto; 3. non può essere attribuita la progressione economica al dipendente che nel biennio precedente la decorrenza della progressione, abbia ricevuto sanzioni disciplinari superiori alla multa. In particolare il CCI ha stabilito che le graduatorie per l'accesso alle nuove PEO si redigono sulla base del punteggio complessivo ottenuto da ogni dipendente al termine del processo di valutazione, determinato dalla somma delle valutazioni sulla performance individuale ricevute dal dipendente nei tre anni precedenti la decorrenza della PEO per massimo 70 punti su 100 e dell'esperienza maturata nell'ambito di riferimento per massimo 30 punti su 100, e ha definito i criteri da applicare in caso di parità di punteggio. Come può evincersi da quanto predetto, l'inquadramento nella posizione economica superiore implica il possesso di determinati requisiti e punteggi, che soddisfano i criteri di meritocrazia e premialità.

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

Tutti gli incentivi sono finalizzati al raggiungimento degli obiettivi indicati rispettivamente nella sottosezione Performance del PIAO 2023-2025; tale strumento programmatico contiene quindi i risultati attesi e la Relazione alla Performance contiene i risultati effettivamente conseguiti (v. modulo 1 della presente relazione).

Serramazzoni, lì 23.12.2023

Il Responsabile del Servizio
Risorse Umane Scuola Cultura
Anna Rita Degli Antoni
Documento firmato digitalmente