



COMUNE DI CODIGORO
PROVINCIA DI FERRARA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AI CONTRATTI INTEGRATIVI

Controllo sulla compatibilità dei costi dell'accordo relativo alla contrattazione decentrata integrativa (C.D.I) anno 2024 - artt. 7, 8 e 9 del CCNL 21/05/2018, ARTT. 7, 8 DEL CCNL 16/11/2022 - merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2024 – Artt. 40 e 40 bis del D.Lgs. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

PREMESSA

L'art. 40 del Dlgs. 30/03/20001 nr. 165, al comma 3 sexies prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono un relazione illustrativa e tecnico finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli Organi di Controllo di cui all'art. 40-bis, 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.

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, evidenziando che per le seguenti fattispecie di contrattazione integrativa valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo Interno (revisore, servizio ragioneria) ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.lgs 165/2001 e s.m.i.:

- Contratti integrativi normativi (c.d. articolato) che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale quadriennale stabilito dai CCNL (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo);
- Contratti integrativi economici che, compiutamente e periodicamente, rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale e sono riferiti, su indicazione dei contratti collettivi di primo livello in essere (Ccnl, Ccrl, o Ccpl), ad un biennio o, più frequentemente, ad uno specifico anno;
- Contratti stralcio su specifiche materie (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purchè nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal contratto collettivo di primo livello.

In data 08/11/2024 la Delegazione trattante ha concluso l'accordo relativo alla Contrattazione Decentrata Integrativa 2024 (parte giuridica ed economica), assegnando le risorse decentrate disponibili nel relativo fondo costituito – sulla base delle previsioni di bilancio/peg e di fissazione degli obiettivi e delle priorità.

Sulla base di quanto previsto e chiarito nella citata Circolare RGS n. 25 del 19/07/2012 e seguendo gli schemi ad essa allegati (le parti non ritenute pertinenti sono presenti con l'annotazione "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato"), pertanto, è redatta la

presente relazione illustrativa e tecnico-finanziaria a corredo relativo alla contrattazione Decentrata Integrativa siglato dalla Delegazione trattante in data **10/12/2024** parte giuridica ed economica).

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		Preintesa 08/11/2024 Contratto definitivo 10/12/2024
Periodo temporale di vigenza		Anno/i 2024/2026 parte giuridica - Anno 2024 parte economica
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente Dr.ssa Ruoppolo Patrizia Componenti Dr. Giorgio Leccioli ; Arch. Alessandro Ghirardini; Dr. Molossi Antonio; Dr. Gualandi Michele. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, RSU (Sonia Ambrosi, Annalisa Ioimo, Graziano Vecchiattini, Carmine Petti) Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL , RSU (Ambrosi Sonia, Ioimo Annalisa)
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2024. b) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dal CCNL 16/11/2022
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data 26/11/2024 prot. nr. 22531 (verbale nr. 8 del 26/11/2024)
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Sì, COME ALLEGATO AL PIAO – GC 46 DEL 11/04/2024
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, COME ALLEGATO AL PIAO – GC 46 DEL 11/04/2024
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza. La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?

Eventuali osservazioni :

Il Regolamento degli uffici e dei servizi è stato adeguato al disposto dell'art. 18 del Dlgs. 25/05/2017 n. 74, entrato in vigore il 22/06/2017, che ha introdotto modifiche al D.lgs 150/2009, con deliberazione della giunta comunale nr. 188 del 12/12/2017

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 norma dell'art.8, comma7, del CCNL 21/05/2018, i contratti integrativi hanno durata triennale e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione³ dei successivi contratti collettivi integrativi;

In data 16/11/2022 è stato definitivamente stipulato il CCNL 2019/2021, che all'art.80, comma 4 , dispone che la decorrenza della nuova disciplina di utilizzo delle risorse decentrate è fissata dall'anno 2023;

Le parti hanno provveduto , previa quantificazione del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2023 da parte dell'Amministrazione comunale, alla stipula del CCI 2023/2025, alla luce delle novità introdotte dal CCNL 2019/2021 sopra richiamato.

Titolo I “Disposizioni Generali ”

Articolo 1 Viene identificato il quadro normativo e contrattuale di riferimento;

Articolo 2 Viene delineato l'ambito di applicazione, durata, decorrenza e disciplina transitoria con riferimento all'art.7 CCNL 16/11/2022. Le parti convengono che il contratto ha durata triennale dalla data di stipula e sono al 31 dicembre 2025 e che con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

Articolo 3 Si conviene che potrà essere verificato lo stato di attuazione del contratto.

Articolo 4 Nel caso in cui sorgano controversie è previsto che la delegazione trattanti si incontri per fornire l'interpretazione autentica delle clausole contrattuali.

Titolo II “Quantificazione delle risorse”

Articolo 5 Si specifica che la determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel contratto è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

Articolo 6 Vengono elencati quali strumenti di premialità possono essere utilizzati conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Ente.

Articolo 7 Le parti definiscono i criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie (ar. 80, comma 2), del CCNL 16/11/2022;

Articolo 8 Le parti stabiliscono che li criteri per la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa 2024 e anni successivi;

NUM.	ISTITUTO	RIF. NORMATIVO	IMPORTO
1.	Performance organizzativa	Art. 80, co. 2	000
2.	Performance individuale, comprensiva del premio individuale	Artt. 80 e 81	32.507,33
3.	Compensi lavoro straordinario giorno riposo settimanale	Art. 24 c. 1 Ccnl 14/09/2000	1.500,00
4.	Indennità condizioni lavoro	Art. 70- <i>bis</i> CCNL-2018 e 84- <i>bis</i> , CCNL-2022	12.000,00
5.	Indennità di reperibilità	Art. 24, CCNL-2018	000
6.	Indennità per specifiche responsabilità	Art. 84	28.000,00
7.	Compensi previsti da disposizioni di legge	Art. 80, co. 2, lett. g)	000
8.	Compensi messi notificatori per atti dell'amministrazione finanziaria	Art. 54, CCNL-2000	700,00
9.	Risorse del fondo per welfare integrativo	Art. 82, co. 2	000
10.	Assegno ad personam" in caso di progressione verticale	Art. 15 comma 3	4.700,00
11.	Progressioni Orizzontali anno 2023		14.000,00
12.	Destinazione risorse variabili per progetti specifici (art.81 c.4)		00

TOTALE € **93.407,33**

Le risorse stabili destinate al finanziamento dei compensi rivolti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con le modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione dell'ente ammontano ad € 27.544,69

Le risorse variabili destinate al finanziamento dei compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con le modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione dell'ente ammontano ad € 4.962,64

Le risorse disponibili per produttività e miglioramento di servizi ammontano ad € **32.507,33**

Articolo 9 Si definiscono i criteri generali per l'attivazione dei "differenziali stipendiali", che avranno decorrenza dal 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione (vedi allegato "A")

Articolo 10 Le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per il riconoscimento dei compensi accessori definiti "indennità". L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente titolo è di esclusiva competenza di ciascun Dirigente che gestisce la singola risorsa umana assegnata.

- Articolo 11 Vengono stabiliti i criteri per la configurazione dell'indennità per le condizioni di lavoro (rischio, disagio, maneggio valori) così come definiti dall'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018. e art. 7 comma 4 lett d) CCNL 16/112022
- Articolo 12 Si definiscono i criteri per il riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, per le aree Operatori esperti, Istruttori e funzionari che non risulti titolare di Eq.
- Articolo 13 Definizione di compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (incentivi tecnici, inc. per attività di accertamento IMU e TARI, compensi ISTAT)
- Articolo 14 Si disciplina la possibilità di corrispondere incentivi per valorizzare personale utilizzato in attività di docenza, se previsto nel PIAO sezione Piano di formazione dell'Ente.
- Articolo 15 Premi correlati alla performance - Vengono confermati i criteri per l'erogazione dei premi stabiliti nella contrattazione 2019/2021.
Viene confermata la misura del 30% di maggiorazione del premio relativo alla performance individuale, per una quota massima del 12% del personale valutato positivamente
Si introduce anche la possibilità di riduzione percentuale del premio legato alla performance, per i dipendenti che nell'anno hanno percepito ulteriori incentivi per funzioni tecniche e specifiche disposizioni di legge
- Articolo 16 Criteri per la destinazione dei proventi delle violazioni al codice della strada (SEZIONE POLIZIA LOCALE);
- Articolo 17 Criteri e quantificazione dell'indennità per il servizio esterno (SEZIONE POLIZIA LOCALE);
- Articolo 18 Criteri per la remunerazione della particolare responsabilità della Polizia Locale – Indennità di Funzione (SEZIONE POLIZIA LOCALE);
- Articolo 19 Viene individuata una sezione composta da 2 articoli (19 e 20) per definire la gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni
- Articolo 21 Possibilità di aumentare il contingente del lavoro a tempo parziale per gravi e documentate situazioni
- Articolo 22 Criteri generali per la disciplina dell'istituto della eventuale Reperibilità
- Articolo 23 Turnazioni del personale -viene inserita la possibilità di esclusione dai turni notturni nei confronti del personale per specifiche situazioni personali e familiari individuate; possibilità di recupero e/o remunerazione del giorno festivo infrasettimanale
- Articolo 24 Orario massimo settimanale – viene concordato il limite massimo di mesi sei, nei quali i dipendenti non possono superare la media delle 48 ore settimanali;
- Articolo 25 Flessibilità orario di lavoro – viene estesa la facoltà di utilizzo del lavoro flessibile per taluni lavoratori che rientrano in situazioni personali, familiari, sociali identificate

Articolo 26 Personale che può usufruire della pausa pranzo all'inizio o termine del servizio

Articolo 27 Sono definiti i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro, ai sensi dell'art. 28 del DLGS. 81/2008.

Articolo 28 Inserita la possibilità di incrementare la crescita professionale del personale – innovazioni tecnologiche

Allegato "A" – Definizione delle procedure per le progressioni all'interno delle aree;

Allegato "B" – Misura dell'Indennità per specifiche responsabilità e schede di valutazione

quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

le risorse vengono ripartite tra gli istituti di cui all'art.80 CCNL 2022 nel seguente modo:

	Art. 80 c.1		IMPORTO
	Differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili: Progressioni economiche consolidate - risparmio su cessati 2023(previsione)	€	126.821,40 -22.939,64
	totale		103.881,76
	Indennità di comparto	€	30.000,00
	Differenziali stipendiali cat. B1-B3 D1-D3	€	12.179,10
	totale	€	146.060,86

NUM.	ISTITUTO	RIF. NORMATIVO		IMPORTO
1.	Performance organizzativa e individuale, comprensiva del premio individuale	Artt. 80 e 81	€	32.507,33
2.	Compensi lavoro straordinario giorno riposo settimanale	Art. 24 c. 1 Ccnl 14/09/2000	€	1.500,00
3.	Indennità condizioni lavoro	Art. 70- <i>bis</i> CCNL-2018 e 84- <i>bis</i> , CCNL-2022	€	12.000,00
4.	Indennità di reperibilità	Art. 24, CCNL-2018		000
5.	Indennità per specifiche responsabilità	Art. 84	€	28.000,00
6.	Compensi previsti da disposizioni di legge	Art. 80, co. 2, lett. g)	€	000
7.	Compensi messi notificatori per atti dell'amministrazione finanziaria	Art. 54, CCNL-2000	€	700,00
8.	Risorse del fondo per welfare integrativo	Art. 82, co. 2	€	000
9.	Assegno "ad personam" in caso di progressione verticale	Art. 15 comma 3	€	4.700,00

10.	Progressioni Orizzontali anno 2023		€	14.000,00
11.	Destinazione risorse variabili per progetti specifici (art.81 c.4)		€	0
		TOTALE		93.407,33

TOTALE COMPLESSIVO FONDO	€	146.060,86 + 93.407,33 = 239.468,19
Incentivi Tecnici		= 20.000,00
Incentivi Istat		= 5.826,00
		€ 265.294,19

Riepilogo Formazione Fondo

Risorse Stabili	€ 224.444,46	
Risorse Variabili	€ 40.849,63	(di cui 20.000,00 per incentivi tecnici e 5826,00 per Istat))
totale	€ 265.294,19	

C) effetti abrogativi impliciti

Non si rilevano effetti abrogativi impliciti.

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 quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 145 del 29/08/2012 e s.m.i.).

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche, da attribuire al personale dipendente fino ad un massimo del 50% del personale di ciascuna categoria giuridica, avente diritto, previa formulazione di apposita graduatoria di merito.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Nella contrattazione integrativa decentrata 2024, la delegazione trattante ha inteso legare alla qualità della prestazione il riconoscimento ai dipendenti di compensi di natura accessoria facendo riferimento al raggiungimento degli obiettivi delineati nel PIAO 2024, al fine di consentire il miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

La costituzione e la suddivisione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata valutando congiuntamente:

- i vincoli legislativi e contrattuali vigenti;

- la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio;
- gli obiettivi dell'ente e dei singoli servizi;
- l'organizzazione del lavoro vigente e la sua razionalizzazione.