

COMUNE DI MONTEFIORINO
(Provincia di Modena)

Relazione illustrativa

rispetto all'ipotesi di accordo economico annuale anno 2022 ad integrazione del Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente per il triennio 2019-2021

Comune di Montefiorino

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

Richiamati:

- la Relazione tecnico-finanziaria al fondo dipendenti del comparto anno 2022 del Comune di Montefiorino del 3.10.2022, di cui all'art. 67 CCNL Funzioni Locali 21.5.2018 - vigente per l'anno 2022, confermandone integralmente il contenuto;
- il verbale del 5.10.2022 con il quale il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole alla proposta di determinazione del Fondo Risorse Decentrate 2022 per il personale dipendente - non dirigente, certificando altresì la compatibilità economico - finanziaria del suddetto Fondo per la contrattazione integrativa anno 2022 rispetto agli strumenti finanziari annuali e alla vigente normativa in materia;
- la determinazione di costituzione del fondo risorse decentrate anno 2022 del Comune di Montefiorino n. 220/2022 del 6.10.2022 e relativi allegati A), B) e C).

La presente Relazione Illustrativa è relativa all'ipotesi di accordo economico annuale anno 2022 ad integrazione del Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente per il triennio 2019-2021 e alla distribuzione della parte economica del fondo risorse decentrate anno 2022, così come costituito con determina n. 220/2022 sopra richiamata.

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 del 9/12/2022
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</u> Presidente Dirigente Settore Amministrazione e sviluppo risorse umane Unione Comuni Distretto Ceramico <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</u> CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, DICCAP-R.S.U <u>Organizzazioni Sindacali presenti all'incontro di chiusura delle trattative per la definizione della preintesa:</u> CGIL-FP, CISL-FP
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate; b) verifica delle condizioni per l'eventuale integrazione del Fondo sino al 1,2% del monte salari 1997; c) criteri, fattispecie, valori e procedimento di corresponsione delle indennità non esaustive disciplinate dal CCNL per i quali vi sia espresso richiamo alla contrattazione, compresi gli istituti indennitari del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 del 21.5.2018 quali indennità per le condizioni di lavoro, indennità per specifiche responsabilità, indennità di servizio esterno e indennità di funzione; d) correlazione tra i compensi aggiuntivi (es: per recupero ICI) e la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative; e) criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge e di perequazione delle stesse con i premi di produttività e la

		f) retribuzione di risultato; g) criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza; criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
Rispetto dell'iter, adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori (Organo di controllo interno)
		Nel caso l'Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori) dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda
	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, di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 1/2022.
		È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui all'art. 11 c. 2 del D. Lgs. n. 150/2009 e in coerenza con il D. Lgs. n. 33/2013, con deliberazione di Giunta n. 25/2022
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione prescritto dall'art. 11, commi 6 e 8, del D. Lgs. n. 150/2009
Eventuali osservazioni		

Modulo 1- Scheda 1.2 Illustrazione dell'articolato di cui all'ipotesi di accordo economico annuale anno 2022 ad integrazione del contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente del Comune di Montefiorino per il triennio 2019-2021

Richiamato il CCI personale NON Dirigente del Comune di Montefiorino, siglato in data 11.12.2019 - periodo di riferimento: triennio 2019/2021 - così come integrato e modificato con delibera di Giunta Unione n. 89/2020 del 11.11.2020, il quale all'art. 3, comma 1, dispone: *"Il presente CCI ha durata triennale decorrente dall'1.1.2019 e sino al 31.12.2021, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21.5.2018"*;

La presente preintesa integra parzialmente il CCI del Comune di Montefiorino triennio 2019/2021 – sopra richiamato – sui criteri di utilizzo del fondo anno 2022 come segue:

Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche	Per l'anno 2022 le parti condividono di destinare la somma di € 2.000,00, a valere sulla parte stabile tuttora disponibile del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2022, all'effettuazione di nuove progressioni economiche orizzontali in favore del solo personale dipendente di categoria B e C, secondo la disciplina dell'art. 16 del Ccnl 21/05/2018 e dell'art. 9 del vigente CCI 2019/2021 e successive modifiche ed integrazioni, fissando la decorrenza delle stesse dal 01/01/2022.
Criteri generali per l'incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato (ex art. 7 lettera u) CCNL 2019-2021 del 16.11.2022)	In merito all'incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato (ex art. 7 lettera u) CCNL 2019-2021 del 16.11.2022) – oggetto di dichiarazione a verbale del CCI anno 2021 sottoscritto dalle parti in data 22.12.2021 - le parti condividono di destinare alle Posizioni Organizzative dell'ente la somma di € 256,41 per l'anno 2022 e di € 4.500,00 per l'anno 2023.

Disciplina normativa - rinvio	Per quanto riguarda la disciplina normativa non modificata, compresi criteri di riparto Fondo salario accessorio, si rinvia al CCI dell'ente sottoscritto in data 18.12.2019, nonché all'integrazione dello stesso sottoscritta in data 21.12.2020.
--------------------------------------	---

Il presente CCI, che si allega alla presente quale parte integrante e sostanziale, riguarda, pertanto, la modalità di utilizzo delle risorse del Fondo 2022 nel rispetto dei vincoli di legge, dei contratti collettivi nazionali di lavoro e degli strumenti di programmazione economico finanziaria dell'Amministrazione.

Modulo 2 - 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

A. Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo: si allega alla presente lo schema di CCI del Comune di Montefiorino;

B. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:

Le risorse dei Fondi (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri definiti nel CCI del 11.12.2019, così come integrato e modificato successivamente, infra riportati:

INDENNITA' PER LE CONDIZIONI LAVORO:

- *descrizione:* l'indennità è prevista dal CCNL per remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti maneggio di valori; con una indennità commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i valori minimi e massimi giornalieri da € 1 ad € 10,00 da definirsi in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, CCNL 21.5.2018
- *importo presunto previsto nel fondo = € 2.350,00*
- *riferimento alla norma del CCNL: art. 70-bis CCNL 21.5.2018*
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale 11.12.2019: art. 11, così come integrato e modificato con delibera di Giunta Unione n. 89/2020 del 11.11.2020*
- *criteri di attribuzione:* viene definita sulla base della verifica dell'effettivo espletamento o meno dell'attività esposta a rischio, disagio o maneggio valori; b) ad esito positivo della precedente verifica, verranno applicati, ai fini della definizione del valore attribuibile, i criteri riconosciuti della continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio valori, come segue:
 - *espletamento di attività esposta a rischio € 2,00 giornalieri;*
 - *espletamento di attività esposta a disagio € 1,50 giornalieri;*
 - *espletamento di maneggio valori € 1,00 giornalieri;*

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' art. 84 CCNL 16.11.2022 (ex comma 1 art. 70-quinquies CCNL 21.5.2018):

- *descrizione:* l'indennità è prevista dal CCNL per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale ascritto a categoria B-C-D, che non risulta incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 CCNL 2016-2018, nell'importo massimo € 3.000,00 annui lordi.
- *importo presunto previsto nel fondo = € 7.700,00*
- *riferimento alla norma del CCNL: art. 84 CCNL 16.11.2022 (ex art. 70-quinquies comma 1 CCNL 21.5.2018)*
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale 11.12.2019: art. 13, così come integrato e modificato con delibera di Giunta Unione n. 89/2020 del 11.11.2020*
- *criteri di attribuzione:* formale conferimento dell'incarico con atto scritto, non compete agli incaricati di posizione organizzativa o alta professionalità, indennità non cumulabili tra loro e con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità, indennità rapportata ai mesi di servizio e, per il personale ad orario ridotto, alle percentuali di part-time, attribuzione attuata dopo verifica e certificazione a consuntivo dell'effettiva assunzione della responsabilità, del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati.

Definizione delle poste di destinazione del fondo risorse decentrate personale dipendente in considerazione del C.C.I.

1- Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo come certificazione

Non vengono regolate dal CCI, così come integrato e modificato, le destinazioni di somme per totali € 30.625,00, regolate dai vigenti CCNL da specifiche disposizioni di legge o relative a progressioni economiche pregresse:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	6.100,00
Progressioni orizzontali	24.525,00
Totale	30.625,00

2 - Destinazioni specificamente regolate dal CCI personale dipendente

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 48.230,08, al netto della quota destinata alle Posizioni Organizzative dell'ente per l'anno 2022 pari ad € 256,41, così suddivise:

Descrizione	Importo
Quota destinata alle nuove PEO 2022 (ex art. 9 CCI)	2.000,00
Indennità specifiche responsabilità art. 84 CCNL 2019-2021 (ex art. 70-quinquies c. 1 CCNL 2016-2018) (ex art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	7.700,00
Indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 2016-2018, così suddivise: - per attività esposte a rischio € 650,00 - per attività disagiate € 900,00 - per attività implicantanti maneggio valori € 800,00	2.350,00
Performance individuale, compresa quota per premio differenziale individuale art. 69, c.2-3 CCNL 2018 (art. 8 CCI)	17.180,08
Performance organizzativa - ex art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL 2016-2018 - per progetti di miglioramento / mantenimento di cui al Piano Performance 2022 (ex DGC 1/2022)	3.000,00
Altri Premi ex art. 68 c. 2 CCNL 2018 (art. 15,2 CCI) incentivo Funzioni tecniche D.Lgs 50/2016	8.000,00
Altri Premi ex art. 68 c. 2 CCNL 2018 (art. 15,2 CCI) Compensi ISTAT	4.000,00
Altri Premi ex art. 68 c. 2 CCNL 2018 (art. 15,2 CCI) Incentivi IMU-TARI (ex art. 1, c. 1091, L. 145/2018)	4.000,00
Totale	48.230,08

Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa personale dipendente certificato:

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	30.625,00
Somme regolate dal contratto	48.230,08
Totale	78.855,08

C) effetti abrogativi impliciti

Il presente CCI, così come integrato, sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso per gli istituti disciplinati.

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 nei confronti del personale si applica il Sistema di misurazione e Valutazione della Performance a cui si rinvia per maggior dettaglio (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 105/2010).

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

I criteri generali per l'assegnazione di nuove progressioni economiche sono definiti nel vigente "Sistema di valutazione e misurazione della performance", più volte richiamato. Il Sistema è coerente con il principio di "selettività delle progressioni economiche", in quanto oltre a prevedere requisiti di "accesso" alla selezione annuale per la progressione economica orizzontale (possono partecipare alla selezione, sino alla concorrenza dell'85% del personale in possesso dei successivi requisiti 1-2-3 che ha riportato la migliore valutazione media nel triennio precedente, i dipendenti che: 1. hanno maturato un'anzianità di servizio con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di almeno 24 mesi nella posizione economica precedente (detta esperienza può essere maturata anche presso altri enti locali, in periodi non continuativi, fatta salva la specifica disciplina di cui alla lett. f); 2. al 1/1 dell'anno in cui si effettua la selezione non sono iscritti a diversa posizione giuridica e/o economica; 3. nel biennio precedente non sono stati sanzionati con provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero verbale, attribuisce la progressione economica in relazione alla valutazione ottenuta dal dipendente ad esito del processo valutativo annuale. L'accordo decentrato sottoscritto il 11.12.2019, così come integrato e modificato con delibera di Giunta Unione n. 94/2020 del 22.10.2020, ha stabilito i criteri aggiuntivi, demandati alla contrattazione decentrata dall'art. 16, comma 1, CCNL 31.3.1999 (completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2), rispetto a quelli già previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso l'Ente. In particolare 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. Per l'anno 2022 il contratto integrativo sottoscritto il 9.12.2022 ha previsto € 2.000,00 da destinare alle progressioni dell'Ente, rispettando comunque il principio di selettività in quanto le risorse economiche utilizzate consentono di riconoscere una progressione orizzontale ad una quota limitata di dipendenti.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano delle Performance) adottati dall'amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Il vigente Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi ha recepito la disciplina di principio di cui al titolo II del D.Lgs 150/2009.

Il ciclo di gestione della performance organizzativa e di quella individuale, caratterizzato dalle fasi della programmazione, misurazione, valutazione e premialità è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, nonché è integrato con gli altri sistemi di pianificazione e controllo gestionali. Per la gestione della performance l'ente utilizza i seguenti strumenti:

1. Piano della performance che è un documento programmatico annuale redatto in coerenza con le finalità del mandato, con gli indirizzi politici espressi nei documenti di programmazione dell'ente, con i programmi triennali del D.U.P. e con le risorse assegnate con i documenti di Bilancio pluriennale e PEG; il Piano esplicita gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'anno, secondo le indicazioni contenute nel Sistema di misurazione e valutazione;
2. La Relazione sulla Performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, con rilevazione degli eventuali scostamenti. La mancata validazione, entro il 30 giugno, della Relazione ad opera del Nucleo di Valutazione, che rappresenta accertamento di tenuta e di regolarità del ciclo di coerenza valutativa ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c del D.Lgs 150/2009, non consente alcun tipo di erogazione di strumenti premiali, in applicazione di quanto disposto dal comma 6 del predetto art. 14. L'erogazione dei premi connessi alla produttività è quindi inscindibilmente legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati, e ciò consente, come richiesto dalle recenti norme più volte richiamate, di collegare la spesa di risorse pubbliche esclusivamente laddove si realizzino i presupposti di riconoscimento premiale, così che la spesa sostenuta sia effettivamente e concretamente conseguente ad utilità marginali prodotte dal personale a seguito di conclusione, previa verifica finale, del sistema di programmazione/pianificazione adottato, in ragione del noto trinomio: risultati conseguiti > utilità prodotta > spesa sostenuta (a titolo di premialità).

Con la sottoscrizione del presente CCI l'Amministrazione intende promuovere la realizzazione di obiettivi di mandato esplicitati all'interno del DUP - sezione operativa di cui i Progetti Performance 2022 rappresentano la modalità di realizzazione.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili : Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Montefiorino, 12 dicembre 2022

Il Dirigente del Settore
Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane
dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico
Dott. Raffaele Guizzardi
(F.to digitalmente)

Relativamente alla presenza delle risorse a bilancio
Il Responsabile del Servizio Finanziario
Comune di Montefiorino
Dott. Vincenzo Melis
(F.to digitalmente)