



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL
COMUNE DI RHO - NORMATIVO TRIENNIO 2023/2025 -
ACCORDO STRALCIO IN MATERIA DI WELFARE INTEGRATIVO**

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 ipotesi	05/12/2024
Periodo temporale di vigenza	01/01/2023-31/12/2025
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</u></p> <p>Bottari Matteo (Segretario Generale)</p> <p>Marcoccia Emanuela (Direttore Area Affari Generali, Personale e Organizzazione)</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</u></p> <p>FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, CISAL</p> <p>Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU)</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie della ipotesi:</u></p> <p>CGIL-FP</p> <p>CISL-FP</p> <p>CSA Regioni e autonomie locali</p> <p>UIL-FPL</p> <p>Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU)</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dipendente del Comune di Rho

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Accordo stralcio in materia di Welfare integrativo
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
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 9 aprile 2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 in cui sono confluiti il Piano delle Performance e il Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009, per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 102 del 25/06/2024 ed è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009 in data 29/07/2019.

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 decentrato

Il Comune di Rho considera il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave dell'Amministrazione ed intende, pertanto, investire in misure di natura assistenziale e/o sociale volte a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.

Il CCNL 2019/2021 del comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 16/11/2022, all'art. 82 - Welfare integrativo - prevede che le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.

Il CCI normativo triennio 2023/2025, sottoscritto in data 21/12/2023, all'art. 30 prevede il riconoscimento ai dipendenti di un credito welfare integrativo secondo le modalità indicate nel medesimo articolo.

Le parti hanno ritenuto necessario integrare le indicazioni contenute nell'art. 30 del CCI normativo triennio 2023/2025 in merito alle modalità di riconoscimento del Welfare integrativo del Comune di Rho giungendo a decidere quanto segue.

Di seguito si illustra quanto disposto dal contratto decentrato:

Articolo 1 - di ambito applicazione	<p>Stabilisce, in coerenza con l'art. 82 del CCNL 2019/2021 del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022 e con l'art. 30 del CCI normativo triennio 2023/2025, che gli istituti di welfare integrativo sono a favore del personale del comparto in servizio presso il Comune di Rho con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale.</p> <p>Al personale come sopra individuato è assegnato un budget, c.d. "credito welfare" individuale, determinato sulla base delle risorse destinate annualmente in sede di contrattazione integrativa ad iniziative di welfare come meglio specificato al successivo punto 3.</p> <p>Il credito welfare è utilizzabile tramite buoni spesa in modalità elettronica - E Voucher - spendibili su tutto il territorio italiano in una rete di negozi individuati dal fornitore che verrà selezionato dall'Amministrazione nel rispetto del Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023). L'importo individuale messo a disposizione potrà essere modificato annualmente, così come i beni e servizi disponibili tra cui a titolo esemplificativo: buoni spesa, buoni carburante, voucher per palestre e tempo libero.</p>
Articolo 2 - i beneficiari dei buoni spesa del welfare aziendale	<p>L'articolo precisa i requisiti individuali per poter partecipare al welfare di Ente.</p> <p>Per il personale neoassunto i buoni spesa del welfare aziendale verranno resi disponibili solo in caso di superamento del periodo di prova.</p> <p>Nel caso in cui un rapporto di lavoro dovesse cessare prima dell'erogazione dei buoni spesa, il lavoratore non avrà diritto ai buoni spesa, né all'erogazione di indennizzo o controvalore sostitutivo in busta paga.</p> <p>Per l'anno 2024 l'erogazione dei buoni spesa del welfare aziendale avverrà nel mese di dicembre, ed eventuali cessazioni avvenute anteriormente non daranno diritto ad alcun indennizzo o controvalore sostitutivo in busta paga.</p>

	<p>Le economie che andranno a generarsi a seguito di quanto sopra saranno destinate a iniziative di welfare nell'anno successivo a quello in cui si sono generate.</p> <p>Per il personale della Polizia Locale il welfare è applicato tramite l'istituto della previdenza complementare finanziato con i proventi delle violazioni del Codice della strada, attraverso il riconoscimento di un budget ulteriore pari al "credito welfare" individuale come determinato al successivo punto 3, da riconoscere secondo le norme del vigente Regolamento per le forme di assistenza e previdenza complementare per il personale della Polizia Locale.</p>
Art. 3 - modalità di calcolo e termini di utilizzo	<p>L'articolo riporta le modalità di quantificazione del "credito welfare" individuale e i termini temporali entro i quali il credito può essere utilizzato.</p> <p>I buoni spesa del welfare aziendale potranno essere effettivamente erogati a partire dal mese di luglio di ciascun anno, previa sottoscrizione del CCI economico di riferimento, ai dipendenti individuati come sopra e secondo i criteri di cui al precedente punto 2. Per i dipendenti che maturano il requisito della presenza in servizio in data successiva alla prima erogazione dei buoni spesa, prevista di norma dal mese di luglio, i buoni spesa verranno di norma riconosciuti nel mese successivo (es. maturo il diritto a settembre, i buoni sono erogati nel mese di ottobre). I buoni spesa potranno essere erogati ai beneficiari direttamente dall'operatore incaricato dall'Amministrazione la quale provvederà a darne comunicazione.</p> <p>I buoni spesa potranno essere utilizzati entro 12 mesi dalla data di emissione. Oltre tale data i buoni spesa residui saranno revocati e non potranno essere prorogati o sostituiti o monetizzati.</p>
Art. 4 - monitoraggio	<p>Le parti con questo articolo si impegnano, una volta concluse tutte le procedure relative alla prima applicazione del welfare nell'Ente, comprese le erogazioni, ad analizzare gli andamenti dell'accordo di cui alla presente al fine eventualmente di adeguarne i contenuti per l'annualità successiva.</p>
Art. 5 - disposizioni finali	<p>Le parti convengono che si procederà ad eventuali integrazioni o aggiornamenti nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale che, intervenendo nel corso della vigenza del presente accordo, abbiano implicazioni sui contenuti dello stesso.</p>

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Non pertinente allo specifico accordo. Le risorse destinate a Welfare per gli anni 2023 e 2024 sono state previste nei relativi CCI economici.

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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

Non pertinente allo specifico accordo

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

Non pertinente allo specifico accordo.

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

Non pertinente allo specifico accordo

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

L'ipotesi prevede una dichiarazione congiunta sottoscritta dalle parti con la quale le stesse concordano di verificare la possibilità di destinare a iniziative di welfare, i risparmi che si genereranno sul bilancio dell'Ente per le voci degli oneri riflessi e IRAP, corrispondenti a quanto dovuto per le somme destinate al welfare, a valere sulle risorse decentrate, al netto delle spese di gestione sostenute dal Comune.

IL DIRETTORE AREA 1
Dr.ssa Emanuela Marcoccia