



Comune di Rho

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATOINTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL
COMUNE DI RHO - NORMATIVO TRIENNIO 2023/2025 - ECONOMICO ANNO 2023.**

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	21/12/2023
Periodo temporale di vigenza	NORMATIVO TRIENNIO 2023/2025 - ECONOMICO ANNO 2023
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:</u></p> <p>CGIL-FP</p> <p>UIL-FPL</p> <p>CSA Regioni e autonomie locali</p> <p>Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU)</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dipendente del Comune di Rho
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Disciplina degli istituti normativi ed economici che la legge e i CCNL riservano alla contrattazione decentrata.

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. 235 del 24 luglio 2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 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. 175 del 05/06/2023 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 contratto collettivo integrativo disciplina i criteri di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per il personale non dirigente del Comune di Rho per il triennio 2023/2025, in applicazione del disposto dell'art. 7, del CCNL 16.11.2022.

Per la parte economica si riferisce al solo anno 2023, nel CCI si prevede che i criteri di ripartizione delle risorse tra le varie modalità di utilizzo, sono negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

Nel CCI 2023/2025 vengono disciplinati:

1. i criteri generali per le progressioni economiche all'interno delle aree
2. i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ e la correlazione tra i compensi aggiuntivi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h del CCNL 16/11/2022 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi EQ
3. gli istituti correlati all'orario di lavoro

4. l'istituto della reperibilità
5. l'elevazione del contingente massimo dei rapporti di lavoro a tempo parziale
6. i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
7. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
8. la differenziazione del premio individuale
9. l'incentivazione di Progetti speciali
10. gli incentivi di produttività a favore dei messi notificatori
11. i criteri di bilanciamento fra le varie tipologie di incentivazione
12. i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva
13. i principi e i criteri generali per il sistema indennitario
14. i criteri generali per il riconoscimento dell'indennità di condizioni di lavoro
15. i criteri generali per il riconoscimento dell'indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale
16. i criteri generali per il riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità
17. i criteri generali per il riconoscimento dell'indennità di funzione per il personale della Polizia Locale
18. i criteri generali per il riconoscimento del Welfare integrativo
19. i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro Salute e Sicurezza del lavoro
20. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Per l'anno 2023 le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022, sono ripartite come di seguito specificato:

differenziale storico - compresa quota fin. Bilancio	428.911,30 €
differenziale B3/B1 - D3/D1	102.322,00 €
differenziale - da assegnare 2023	0,00 €
indennità di direzione o di staff per i dipendenti dell'ex 8 ^a qualifica funzionale	775,00 €
Parziale finanziamento indennità comparto	128.886,00 €
Riclassificazione personale dell'area vigilanza	19.000,00 €
Indennità di turno	96.068,00 €
Indennità di reperibilità	32.500,00 €
Indennità di condizioni di lavoro	18.000,00 €
Indennità di servizio esterno personale Polizia Locale	12.270,00 €

Indennità per specifiche responsabilità	44.400,00 €
Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale	7.650,00 €
Incentivo messi	99,00 €
Incentivo ISTAT - Censimento	12.000,00 €
Incentivo funzioni tecniche	238.753,00 €
Welfare anno 2023	60.000,00 €
Welfare anno 2024	40.000,00 €
Incentivo Performance organizzativa di struttura	50.105,00 €
Incentivo Performance individuale	93.052,00 €
Differenziazione del premio individuale (importo compreso nell'incentivo performance individuale)	0,00 €
Totale risorse decentrate ripartite	1.384.791,30 €

Qualora la spesa effettiva per le indennità complessivamente considerate superasse il budget assegnato come sopra, la maggiore spesa sarà imputata in riduzione proporzionale del budget relativo alla Performance organizzativa di struttura ed individuale. Allo stesso modo, qualora la spesa effettiva per le indennità complessivamente considerate fosse inferiore al budget assegnato come sopra, la relativa economia sarà portata in incremento del budget relativo alla Performance organizzativa di struttura ed individuale.

C) effetti abrogativi impliciti

Il CCI sostituisce nei tempi nello stesso definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso.

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

Le previsioni sono in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applicano i criteri adottati dal sistema di misurazione e valutazione della Performance vigente.

Il risultato delle attività svolte dal personale dipendente è determinato in parte sulla base della partecipazione agli obiettivi dell'amministrazione nel suo complesso e dell'Area organizzativa al quale il singolo appartiene, in parte sulla base dei comportamenti organizzativi rilevati dal dirigente competente.

La differenziazione degli incentivi è garantita:

- dalla richiesta di una valutazione minima per accedere al sistema incentivante, difatti i dipendenti devono aver conseguito in sede di valutazione:
 - ai fini dell'incentivazione della performance organizzativa di struttura, un punteggio non inferiore al 55% del punteggio finale complessivo della scheda di valutazione della Performance;
 - ai fini dell'incentivazione della performance individuale, un punteggio non inferiore al 60% del punteggio finale complessivo della scheda di valutazione della Performance.
- dalla riduzione del premio potenziale individuale in relazione alle assenze effettuate nel corso dell'anno;

- dall'applicazione, ai sensi dell'art. 81 CCNL 16/11/2022, dell'istituto della "differenziazione del premio individuale" - disciplinato dall'art. 20 del CCI - riconosciuto ad una quota limitata di dipendenti, pari al 2% di ciascuna Area organizzativa, che consegue le valutazioni più elevate.

Con riferimento al personale inquadrato nell'area funzionari con incarico di EQ i risultati delle attività sono soggette a valutazione annuale sulla base di criteri e procedure di cui al sistema di valutazione vigente. La valutazione positiva dei risultati dà diritto alla corresponsione della retribuzione di risultato definita in proporzione alla percentuale di raggiungimento. Una valutazione inferiore al 75% del punteggio massimo ottenibile in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

I compensi per la produttività e la retribuzione di risultato sono erogabili a conclusione del processo di valutazione e controllo delle prestazioni e dei risultati, dopo che il Nucleo di Valutazione avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei documenti di programmazione, attraverso la compilazione di schede di valutazione da parte dei Dirigenti.

Per le progressioni economiche all'interno delle categorie si rimanda al paragrafo successivo.

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

Le nuove progressioni economiche all'interno delle aree sono regolate all'art. 5 della Ipotesi del CCI 2023-2025, in applicazione del CCNL 16/11/2022, quali strumento per premiare in modo selettivo l'acquisizione di livelli distintivi di professionalità dei dipendenti, in relazione alla disponibilità di risorse stabili.

Si prevedono specifiche graduatorie per Area organizzativa, una per ciascuna area di inquadramento, che tengono conto della media della valutazione individuale conseguita nell'ultimo triennio, dell'esperienza professionale maturata nella stessa posizione e delle competenze professionali acquisite.

I tre fattori considerati per la formazione delle graduatorie avranno un peso così definito:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche all'interno delle aree				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente	Esperienza professionale	Competenze professionali acquisite	Totale massimo
Operatori	60	40	--	100
Operatori esperti	65	35	--	100
Istruttori	67	30	3	100
Funzionari E.Q.	70	25	5	100

Le parti hanno concordato che il nuovo sistema di misurazione e valutazione delle performance dovrà prevedere una specifica voce nella scheda di valutazione, parte comportamenti organizzativi, che sarà considerata ai fini della valutazione delle competenze professionali acquisite utili al riconoscimento del differenziale. Sino ad allora questo criterio di valutazione non troverà applicazione.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 14, comma 2 lett. f), CCNL 16/11/2022, ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3% del punteggio ottenuto in base ai sopra riportati criteri), come segue:

numero anni senza progressione	%
da più di 6 anni a 7	1%
da più di 7 anni a 8	2%
oltre 8 anni o prima progressione con più di 6 anni nella posizione iniziale	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

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

La sottoscrizione del contratto integrativo consente di ottenere gli effetti che di seguito si possono così riassumere:

- conformità dei contenuti alle disposizioni legislative e contrattuali disciplinanti le materie demandata alla contrattazione decentrata di livello aziendale;
- utilizzo dei vari istituti contrattuali al fine di rafforzare l'efficacia dell'azione amministrativa e di migliorare la qualità dei servizi erogati dall'ente;
- responsabilizzazione del personale e valorizzazione delle capacità individuali.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

//

IL DIRETTORE AREA 1

Dr.ssa Emanuela Marcoccia