



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL
COMUNE DI RHO
PARTE ECONOMICA 2024**

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	22/10/2024
Periodo temporale di vigenza	01/01/2024-31/12/2024
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	Disciplina degli istituti economici che la legge e i

(descrizione sintetica)		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. 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

Di seguito si illustra quanto disposto dal contratto decentrato:

Articolo da 1 a 2	I primi tre articoli riguardano disposizioni di carattere generale, relative a richiami normativi, decorrenza, tempi e durata, verifiche di attuazione e interpretazione autentica delle norme contrattuali decentrate.
Articolo 3	Al comma 1, individua la ripartizione delle risorse decentrate tra le voci di spesa rinviate alla contrattazione decentrata. Al comma 2, è previsto che qualora, la spesa effettiva per le indennità complessivamente considerate superasse il budget assegnato al precedente comma 1, 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 al precedente comma 1, la relativa economia sarà portata in incremento del budget relativo alla Performance organizzativa di struttura ed individuale.

	Al comma 3, stabilisce che le indennità saranno riconosciute con decorrenza 01/01/2024 secondo i criteri stabiliti nel Contratto Integrativo Normativo - triennio 2023/2025, siglato in data 21/12/2023.
--	--

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

differenziale storico - compresa quota fin. Bilancio	398.000,00 €
differenziale B3/B1 - D3/D1	102.322,00 €
differeziale - da assegnare	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	96.000,00 €
Indennità di reperibilità	35.100,00 €
Indennità di condizioni di lavoro	18.500,00 €
Indennità di servizio esterno personale Polizia Locale	12.500,00 €
Indennità per specifiche responsabilità	44.000,00 €
Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale	7.650,00 €
Incentivo messi	356,50 €
Incentivo ISTAT - Censimento	12.000,00 €
Incentivo funzioni tecniche	200.000,00 €
Welfare anno 2024*	66.434,31 €
Incentivo Performance organizzativa di struttura	50.105,00 €
Incentivo Performance individuale	93.052,00 €
Differenziazione del premio individuale (compreso nell'incentivo performance individuale)**	0,00 €
Totale risorse decentrate ripartite	1.284.680,81 €

* tale somma si aggiunge all'importo di € 40.000,00 già previsto nel CCI 2023 a valere sul welfare anno 2024

** importo compreso nelle risorse destinate all'incentivazione della performance individuale

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

Il presente contratto non disciplina i criteri per il riconoscimento degli incentivi economici, trovano però applicazione i criteri stabiliti dal Contratto Collettivo Integrativo Normativo – triennio 2023/2025, siglato in data 21/12/2023. Le previsioni del CCI Normativo 2023/2025 sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto il sistema della produttività è strettamente correlato ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. Il sistema della produttività è finalizzato ad incentivare il merito e l'impegno individuale e di gruppo, attraverso un esplicito collegamento tra la distribuzione degli incentivi e il sistema di valutazione permanente delle prestazioni. Andranno premiate la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini.

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

Fattispecie non prevista.

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

Si deve evidenziare che la sottoscrizione del contratto porterà degli indubbi benefici di benessere organizzativo, dando un quadro stabile alla situazione lavorativa e al clima aziendale, consentendo di soddisfare le aspettative dei lavoratori di avere la possibilità di riconoscimento della premialità.

L'utilizzo delle risorse destinate alla produttività è improntata a valorizzare il merito risultante dalla valutazione dei singoli dipendenti.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

L'ipotesi prevede una dichiarazione congiunta sottoscritta dalle parti con la quale le stesse si impegnano già a valere sulle risorse decentrate dell'anno 2025 ad attivare percorsi di progressione economica all'interno delle aree (già progressioni economiche orizzontali) nel rispetto della disciplina legislativa e contrattuale, destinando in via prioritaria risorse per un ammontare corrispondente al recupero delle quote dei differenziali liberati dal personale cessato fatta salva l'individuazione di altre risorse nell'ambito delle risorse stabili.

IL DIRETTORE AREA 1

Dr.ssa Emanuela Marcoccia