



Comune di Rho

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL
COMUNE DI RHO
DISCIPLINA WELFARE INTEGRATIVO
PARTE ECONOMICA 2025**

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	24/12/2025
Periodo temporale di vigenza	01/01/2025-31/12/2025
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:</u></p> <p>CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali</p> <p>CGIL-FP</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 economici che la legge e i CCNL riservano alla contrattazione decentrata.

		Disciplina 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. 71 del 15 aprile 2025 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 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 anno 2024 è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 113 del 17/06/2025 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 due articoli riguardano disposizioni di carattere generale, relative a richiami normativi, decorrenza, tempi e durata, verifiche di attuazione e interpretazione autentica delle norme contrattuali decentrate.
Capo I	WELFARE
Articoli da 3 a 6	Il Capo I disciplina l'applicazione degli istituti di welfare integrativo previsti dall'art. 82 del CCNL 2019/2021 per il personale del comparto Funzioni Locali con contratto a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che parziale, in servizio presso il Comune di Rho. Destinatari (Art. 3) Sono destinatari i dipendenti a tempo indeterminato, full-time o part-time, in servizio presso il Comune.

	<p>Modalità Attuative (Art. 4)</p> <p>A ciascun dipendente viene assegnato un credito welfare individuale, determinato annualmente in sede di contrattazione integrativa.</p> <p>Il credito è utilizzabile tramite buoni spesa elettronici (E-Voucher) spendibili in una rete di esercizi convenzionati individuati dal fornitore selezionato dall'Amministrazione.</p> <p>L'importo e i beni/servizi disponibili (es. buoni spesa, carburante, voucher per palestre e tempo libero) possono variare di anno in anno.</p> <p>Beneficiari e Criteri (Art. 5)</p> <p>Beneficiari: personale a tempo indeterminato in servizio per almeno 8 mesi nell'anno di riferimento.</p> <p>L'importo è proporzionato ai mesi di servizio effettivo.</p> <p>Sono considerate attività lavorativa le assenze per malattia (fino a 30 giorni), infortunio, maternità/paternità, congedo parentale retribuito al 100%, assistenza disabili e permessi ex legge 104/92.</p> <p>Per i neoassunti, il beneficio è riconosciuto solo dopo il superamento del periodo di prova.</p> <p>Calcolo e Utilizzo (Art. 6)</p> <p>L'Ufficio Personale individua i beneficiari.</p> <p>Il budget complessivo destinato al welfare è suddiviso tra i beneficiari.</p> <p>I buoni spesa sono erogati entro il primo trimestre dell'anno successivo, previa sottoscrizione del CCI economico.</p> <p>L'erogazione avviene tramite l'operatore incaricato dall'Amministrazione.</p>
Capo II	RIPARTIZIONE RISORSE DECENTRATE
Art. 7	<p>Al comma 1, individua la ripartizione delle risorse decentrate tra le voci di spesa rinviate alla contrattazione decentrata.</p> <p>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.</p> <p>Al comma 3, prevede che l'importo massimo riconoscibile a ciascun dipendente quale credito welfare è fissato in €. 1.000,00. Eventuali economie rispetto all'importo complessivo destinato a tale finalità al comma 1, saranno portate in incremento del</p>

	<p>budget relativo alla Performance organizzativa di struttura ed individuale.</p> <p>Al comma 4, stabilisce che le indennità saranno riconosciute con decorrenza 01/01/2025 secondo i criteri stabiliti nel Contratto Integrativo Normativo – triennio 2023/2025, siglato in data 21/12/2023.</p>
--	--

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

differenziale storico - compresa quota fin. Bilancio	364.035,00 €
differenziale B3/B1 - D3/D1	102.322,00 €
differenziale - 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	99.300,00 €
Indennità di reperibilità	35.271,30 €
Indennità di condizioni di lavoro	18.000,00 €
Indennità di servizio esterno personale Polizia Locale	12.650,00 €
Indennità per specifiche responsabilità	44.000,00 €
Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale	7.650,00 €
Incentivo messi	114,00 €
Incentivo ISTAT - Censimento	12.000,00 €
Incentivo funzioni tecniche	200.000,00 €
Welfare	261.180,00 €
Incentivo Performance organizzativa di struttura	33.439,00 €
Incentivo Performance individuale	62.100,00 €

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 e del Welfare integrativo.

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

Il CCI prevede una dichiarazione congiunta sottoscritta dalle parti con la quale le stesse danno atto delle seguenti richieste di parte sindacale che saranno oggetto di confronto in sede di contrattazione integrativa nell'anno 2026:

- rivalutare lo stanziamento destinato all'incremento parte variabile ex articolo 79, comma 2, lettera b) (1,2% MS 1997), per considerare in alternativa un incremento parte stabile fondo ex art. 14 DL 25/2025 ovvero incremento buono pasto;
- Incrementare valore buono pasto sino ad € 7,00;
- Incrementare indennità condizioni lavoro e indennità servizio esterno;
- Destinare risorse per progetti incentivanti del personale del Quic e dei servizi demografici di back office.

Il CCI prevede altresì una dichiarazione di parte sindacale con la quale le stesse chiedono un incremento della previdenza complementare a valere sulle risorse dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie di cui all'art. 208 D.Lgs. n. 285/1992.

IL DIRETTORE AREA 1
Dr.ssa Emanuela Marcoccia