



Comune di Castelnovo ne' Monti

COMUNE DI CASTELNOVO NE' MONTI

Provincia di Reggio Emilia

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo anno 2023

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)



Piazza Gramsci,1 - 42035 Castelnovo ne' Monti (RE)

P.I. e C.F. 00442010351

Centralino 0522 610111 - Fax 0522 810947 - e-mail municipio@comune.castelnovo-nemonti.re.it

PARTE I: La relazione illustrativa

1.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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 Contratto decentrato integrativo in data 28/11/2023022 in video conferenza
Periodo temporale di vigenza		Economico Anno 2023
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente Silvia Rinaldi – Vice Segretario generale Componenti : Leonardo Napoli Responsabile di Settore, Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione : FP-CGIL, CISL-FP-UIL FP, CSE FLPL Firmatarie della preintesa: Maruska Tondelli FP-CGIL, Cristian Villani CISL-FP , Katia Palladini UIL FP, Lorenzo Cristofaro CSE FLPL R.S.U. del Comune di Castelnovo ne' Monti: Stefania Pellegrini
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate anno 2023
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale 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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? N.B. DA COMPILARE DOPO L'ESPRESSIONE DA PARTE DEL REVISORE DEI CONTI
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. N.B. DA COMPILARE DOPO L'ESPRESSIONE DA PARTE DEL REVISORE DEI CONTI
	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 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Ai sensi dell'art. 11 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come adeguato ai principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, il Piano della Performance compreso nel PIAO è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 102 del 17.10.2023
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale di quanto di competenza.

		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Il Nucleo di Valutazione ha validato la relazione sulla performance 2022 nella seduta del 23.08.2023.
Eventuali osservazioni		

1.2 - 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)

Viene approvato il ccdd 2023 di parte economica.

All'art. 1 è prevista la durata annuale del ccdd che ha per oggetto la quantificazione e i criteri per l'utilizzo delle risorse disponibili tra i diversi incentivi.

- Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione, con determinazione del Responsabile del Settore affari generali ed istituzionali pari ad Euro di 217.371,15, comprensive:
 - della somma di Euro 2.664,20, relativa al differenziale dei valori delle progressioni orizzontali attuali, ai sensi dell'art. 67 comma 2, lettera b),
 - della somma di Euro 3.186,95 relativa ai differenziali dei valori delle progressioni, ai sensi dell'art. 79 C.1 lett. d) CCNL 2019-2021;
 - della somma di Euro 4.992,00 (83,20 euro per ogni dipendente in servizio al 31.12.2015), ai sensi dell'art. 67 comma 2, lettera a)
 - della somma di Euro 2.587,75, relativo allo 0,20% del monte salari 2001, ai sensi dell'art. 67, comma 1;
 - della somma di Euro 4.290,38 relativa alle economie del lavoro straordinario dell'anno 2021, ai sensi dell'art. 79, comma 2 lettera d) ccnl 16.11.2022;
 - della somma di Euro 5.070,00 (€ 84,50 euro per ogni dipendente in servizio al 31.12.2018), ai sensi dell'art. 79 comma 1 lett. b) ccnl 2019/2021;
 - della somma di Euro 5.070,00 UNA TANTUM (€ 84,50 euro per ogni dipendente in servizio al 31.12.2018 di competenza dell'anno 2021, ai sensi dell'art. 79 comma 1 lett. b) ccnl 2019/2021
 - della somma di Euro 5.070,00 UNA TANTUM (€ 84,50 euro per ogni dipendente in servizio al 31.12.2018 di competenza dell'anno 2022,
 - di € 2.216,43 incremento 0,22% monte salari 2018 art. 79 comma 3 ccnl 2019/2021;
 - di € 2.216,43UNA TANTUM incremento 0,22% monte salari 2018 art. 79 comma 3 ccnl 2019/2021 di competenza dell'anno 2022
 - di Euro 4.290,38 quali risparmi accertati a consuntivo sul fondo lavoro straordinario dell'anno 2022;
 - di Euro 5.000,00 per incentivi funzioni tecniche, somme che trovano copertura nei quadri delle opere pubbliche e dei servizi;

le somme sopra indicate non sono soggette al limite di cui all'art. 23 – comma 2 – del D.Lg. vo n. 75/2017.

I criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie sono stati definiti nell'accordo quadro triennale 2019/2021, ancora in vigore fino alla sottoscrizione del nuovo contratto.

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

FONDO PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Le risorse decentrate destinate a tale categoria, sono ripartite da ciascun Responsabile (PO) sulla base degli obiettivi assegnati con il PEG e con il PdP e PDO, facenti parte del PIAO. Esse sono quindi finalizzate a far fronte a specifiche esigenze e a promuovere effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza e efficacia dell'ente e di qualità dei servizi istituzionali. La liquidazione dei compensi è effettuata previo incontro tra i Responsabili dei settori e il Segretario comunale tenendo conto dei parametri e della metodologia indicata.

A tal proposito l'Ente ha deliberato di destinare una quota del fondo variabile per l'attivazione del miglioramento dei servizi.

La parte variabile è comprensiva dell'integrazione del 1,2% del monte salari 1997 (art. 67 comma 4 CCNL 21/05/2018) come deliberato dalla Giunta Comunale con delibera n. 114 del 2.11.2022, nel rispetto però del limite del fondo 2016, come stabilito dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs n. 75/2017 ed è destinata al miglioramento dei servizi.

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2023 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ora differenziali stipendiali ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

INDENNITA':

INDENNITA': Specifiche responsabilità - comma 1 art. 70 quinquies del CCNL 21/05/2018

descrizione: indennità per specifiche responsabilità

Importo massimo previsto nel fondo: € 10.500,00

- *Riferimento alla norma del CCNL: comma 1 art. 84 del CCNL 16/11/2022*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art.18*
- *criteri di attribuzione: Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle categorie B, C o D (non titolari di posizione organizzativa) Dal 01 gennaio 2019 l'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative, dà titolo ad una indennità in misura non superiore a euro 2.500,00. Ogni specifica responsabilità è valutata attribuendo un punteggio fino a 100 punti*
Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente individuate dai competenti Responsabili in concerto al Segretario Generale in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, L'espressione "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di

attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano e che non può mai coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro previste dalle mansioni o dal profilo. Le fattispecie alle quali si dovrà fare riferimento per individuare tali posizioni riguardano ruoli che presuppongono il possesso di adeguate abilità professionali e specifiche competenze, valutate attraverso gli elementi indicati nell'art. 18 ccbl di parte normativa

- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività:*

I coinvolgimento e il maggior grado di responsabilizzazione dei dipendenti a cui è attribuita l'indennità, in relazione a procedimenti complessi, ripetitivi e ricorrenti in stretta connessione agli obiettivi assegnati.

INDENNITA': Specifiche responsabilità -

descrizione: indennità per specifiche responsabilità Ufficiali di stato civile, anagrafe ed elettorale

Importo massimo previsto nel fondo: € 1.200,00

Riferimento alla norma del CCNL: art. 84 del CCNL 16/11/2022

riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art.18 BIS

criteri di attribuzione: Possono essere destinatari dell'incarico di Ufficiale d'anagrafe, stato civile ed elettorale, i dipendenti inquadrati nelle categorie B, C o D (non titolari di posizione organizzativa)

INDENNITA' DI CONDIZIONI LAVORO

Art. 80 co. 2 lett. C C.C.N.L. 16/11/2022 e art. 70-bis C.C.N.L. 21/05/2018

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

α) INDENNITA':

INDENNITA': di rischio, disagio maneggio valori,

- *descrizione: indennità erogate ai dipendenti che hanno effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 12.500,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 80 co. 2 lett. C C.C.N.L. 16/11/2022 e art. 70 bis CCNL 21/05/2018*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: artt. 10, 11 e 14 del ccdi 2013/2015, confermato da ccdi 2017/2019 e non in contrasto con il ccnl 21.05.2018*
- *criteri di attribuzione: in base all'effettiva prestazione e presenza, nella misura giornaliera di €. 1,16 per attività esposte a rischio, €. 1,39 per attività esposte a disagio, per maneggio valori agenti contabili €, 1,00 e per l'economo € 1,50*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: remunerare attività con prestazioni in condizioni particolari, che garantiscono servizi alla cittadinanza oltre i "classici" orari d'ufficio e per l'indennità di maneggio valori per permettere agli utenti di effettuare piccoli pagamenti senza doversi recare in Tesoreria.*

Indennità di turno, reperibilità e maggiorazioni orarie art. 24 co. 1 ccnl 14.9.2000

- *descrizione: Ai dipendenti di categoria B e C ora area Operatori esperti e area Istruttori, che svolgono attività articolate in turni, come disciplinato dall'art. 23 del c.c.n.l. 21/05/2018 per il periodo di effettiva prestazioni,*
- *importo massimo previsto nel fondo € 17.500,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 23 (turno) e art. 24 (reperibilità) ccnl 21.05.2018 e art. 24 co. 1 ccnl. 14/09/2000 (maggiorazioni)*

Comune di Castelnovo ne' Monti

- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 22 e 23 e non previsto maggiorazioni orarie*
- *criteri di attribuzione: effettuazione servizio in orario articolato su turni giornalieri secondo l'orario di servizio stabilito;*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: garantire la presenza in servizio degli operatori distribuita su turni antimeridiani, pomeridiani e notturni.*

Indennità o compenso per "fondo produttività collettiva" – all'art. 80 comma 2 lett. B) CCNL 16.11.2022
descrizione: miglioramento dei servizi

- *Importo massimo previsto nel fondo: € 31.754,85*
- *Riferimento alla norma del CCNL: all'art. 80 comma 2 lett. B) CCNL 16.11.2022*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: art.29*
- *criteri di attribuzione: PEG, PDP e PDO*
obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: miglioramento dei servizi con compensi connessi al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale con metodo selettivo collegato al metodo di valutazione

• **PROGETTI SPECIFICI**

•

• Progetto Polizia locale – trasferimento all'Unione	• 5.800,00
• Previdenza complementare	• 3.600,00
• Progetti di flessibilità per sostituzione personale assente o funzioni plurime.	• 3.000,00
• Incentivi da sovracanon BIM	• 2.000,00
• Progetto manifestazioni per la promozione del territorio, sport e turismo	• 1.500,00
• Progetto spalatura neve e pronto intervento in caso di calamità e avversità atmosferiche	• 3.000,00
• Trasferimento all'Unione per le dipendenti comandate	• 1.280,00

- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 80, comma 2, lett. b)*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 28*

Incentivi funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D. LGS. N. 36/2023 Euro 5.000,00

In attuazione del regolamento in corso di approvazione.

Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi, singoli e di struttura organizzativa così come definito dalle

deliberazioni di approvazione dei Piani degli Obiettivi e della Performance e del regolamento sul funzionamento degli Uffici e dei Servizi.

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Sono previste progressioni economiche ora differenziali stipendiali nei limiti delle risorse specificamente indicate a tale finalità. Le progressioni economiche orizzontali ora differenziali stipendiali saranno attribuite ai dipendenti in modo selettivo, secondo modalità tese a verificare lo sviluppo delle competenze professionali e i risultati conseguiti, rilevati dalla metodologia di specificamente prevista per tale istituto e nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale , adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.