

Relazione illustrativa allo schema di contratto collettivo integrativo del personale del Comune di Luzzara - Parte normativa 2024/2026 - Parte economica 2024

Sezione 1.1 – Modulo 1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	10/07/2024
Periodo temporale di vigenza	Parte normativa 2024-2026 - Parte economica 2024
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Dott. Terzi Marco – Vicesegretario e Responsabile del Servizio ‘Programmazione finanziaria e controllo. Servizi amministrativi’ (Presidente f.f. della delegazione trattante)✓ Manfredini Barbara - Responsabile Servizio ‘Servizi alle imprese. Promozione del territorio’ (componente) <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL – CISL – UIL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL – CISL</p>
Soggetti destinatari	Dipendenti del Comune di Luzzara (RE)
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Artt.1-3 – Oggetto, obiettivi, ambito di applicazione e durata</p> <p>Art. 4 - Tempi, modalità e procedure di verifica sull’attuazione del CCI</p> <p>Art. 5 - Interpretazione autentica del contratto</p> <p>Artt. 6-9 - Disposizioni correlate all’orario di lavoro</p> <p>Artt. 10-11 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo</p> <p>Artt. 12-18 - Trattamento economico del personale</p> <p>Art. 19 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche</p> <p>Art. 20 – Welfare integrativo</p> <p>Art. 21 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro</p> <p>Art. 22 - Innovazioni tecnologiche e formazione</p> <p>Art. 23 - Copertura assicurativa per l’uso del mezzo proprio</p>

		Art. 24 – Norma di rinvio Art. 1 – 6 – Intesa economica per l'anno 2024
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nessun rilievo da parte dell'Organo di controllo interno
	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. n. 150/2009 secondo le modalità previste dal vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione di G.C.n.128 del 29.12.2010 e s.m.i.
		Si è adempiuto alle norme in materia di trasparenza dettate dal D.Lgs. 150/2009 per gli Enti Locali
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
		La Relazione della Performance per l'annualità di riferimento sarà sottoposta alla validazione del NTV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009
Eventuali osservazioni		

I.1 - 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 previsto dal contratto

PARTE NORMATIVA:

Artt.1-4 – Oggetto, obiettivi, ambito di applicazione e durata. Gli articoli disciplinano l'oggetto del CCI che si rivolge al personale dipendente di qualifica non dirigenziale del Comune di Luzzara e la durata del contratto che ha vigenza giuridica per il triennio 2024/2026 e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo contratto.

Art. 5 - Regola e disciplina le procedure di interpretazione autentica delle norme contrattuali.

Artt. 6-9 - Disposizioni correlate all'orario di lavoro. Gli articoli disciplinano, rispettivamente: i criteri generali in merito alle politiche degli orari di lavoro, la reperibilità, il riposo compensativo per turno festivo infrasettimanale ed il lavoro straordinario.

Artt. 10-11 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo. Gli articoli disciplinano i criteri per la costituzione e la ripartizione del Fondo risorse decentrate ai sensi degli artt. 79 e 80 del CCNL.

Artt. 12-18 - Trattamento economico del personale. Gli articoli disciplinano i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione, i principi e procedure per individuare e corrispondere le indennità per specifiche responsabilità, i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, i criteri per il riconoscimento dell'indennità di turno e delle maggiorazioni per orario notturno, festivo e notturno – festivo, le indennità condizioni di lavoro, la destinazione di risorse ai titolari di incarichi di Elevata qualificazione ed il riconoscimento della produttività individuale e collettiva.

Art. 19 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche. L'articolo definisce altresì i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche e per l'attribuzione del punteggio.

Art. 20 – Welfare integrativo. Si prevede l'avvio dei necessari approfondimenti per dare corso alla previsione dell'art. 82 del vigente CCNL in materia di welfare.

Art. 21 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. L'articolo prevede l'impegno dell'Amministrazione comunale ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Art. 22 - Innovazioni tecnologiche e formazione. L'articolo prevede l'impegno dell'Ente a promuovere e favorire la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale di tutto il personale, con particolare riguardo alle nuove metodologie lavorative e nuove tecnologie.

Art. 23 - Copertura assicurativa per l'uso del mezzo proprio. L'articolo prevede e disciplina l'uso di automezzi di proprietà da parte del personale per adempimenti di servizio.

Art. 24 – Norma di rinvio. L'articolo fa espresso rinvio alle vigenti norme contrattuali nazionali.

PARTE ECONOMICA:

Art. 1-5: disciplinano la parte economica 2024 dell'accordo relativa all'utilizzo delle risorse del fondo risorse decentrate per l'anno 2024 del Comune di Luzzara come sintetizzato dal quadro di riepilogativo dell'ipotesi di utilizzo delle risorse.

Art. 6: disposizioni finali di rinvio.

B. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il contratto collettivo integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL. L'intesa economica disciplina per il solo anno 2024 le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale dipendente del Comune di Luzzara demandati alla contrattazione decentrata integrativa.

Anche per il corrente anno l'Amministrazione del Comune di Luzzara ha inteso "investire" nell'organizzazione dei propri servizi destinando nell'ambito del fondo risorse decentrate le risorse stabili e variabili previste dalla disciplina contrattuale vigente.

La determinazione del fondo incentivante per l'anno 2024 è costituita dall'insieme delle risorse confluite nell'unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dall'organo di revisione, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di parte stabile (Art.67 comma 1 CCNL 21/05/2018). Detto importo, che ammonta ad € **56.670,66** è stabilmente decurtato della somma di € **2.250,00** relativo all'incremento della retribuzione di posizione/risultato di personale titolare di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 7, comma 4 lett. u) e art. 79, comma 6 del CCNL 2019-2021, come previsto dall'art. 31 del CCDI 2018-2020 sottoscritto in data 20/12/2018.

Alle somme di cui sopra si aggiungono:

- l'importo di € **787,68** pari alle differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria (ora area) e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data (importo escluso dal limite);
- l'importo di € **2.246,40** destinato ai sensi dell'art.67, comma 2, lettera a) CCNL 21/05/2018 su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del CCNL in servizio alla data del 31/12/2015 (importo escluso dal limite), decurtato dell'importo relativo alla quota parte di € 83,20 per il personale del Comune in servizio al 31/12/2015 trasferito all'Unione dei comuni 'Bassa Reggiana' a far data dal 01/01/2016;
- l'importo di € **2.197,00** quale quota parte di € 84,50 per le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2018 ai sensi dell'art. 79, comma 1, lett. b) del CCNL 2019-2021 (importo escluso dal limite);
- l'importo di € **903,75**, quale differenza tra gli incrementi a regime di cui all'art. 7 del CCNL 2019-2021 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria (ora area) e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiti nel fondo a decorrere dalla medesima data (art. 79, comma 1, lett. d del CCNL 2019/2021) (importo escluso dal limite);
- l'importo di € **3.353,31** quale quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 rideterminato su base annua a decorrere dal 2024. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 del CCNL 2019-2021 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della ex categoria B a cui si accedeva dalla ex posizione economica B3 e nei profili professionali della ex categoria D a cui si accedeva dalla ex posizione economica D3 (art.79, comma 1-bis CCNL 2019/2021) (importo escluso dal limite).

L'importo totale di cui sopra, pari ad € **63.908,80** è quantificato già al netto della decurtazione operata nell'anno 2023 di € **65,43** (pari alla quota di RIA del personale dipendente cessato nel corso del 2023 ai sensi dell'art. 67, comma 2, lett. c del CCNL 2016-2018 soggetta a limite) necessaria al fine di rispettare il limite di spesa di cui all'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 23/2017.

La dotazione delle risorse variabili ammonta a complessivi € **61.922,25** ed è costituita da:

- risorse di cui all'art. 79, comma 2 lettera d), del CCNL 16/11/2022, ovvero risparmi accertati a consuntivo 2023 derivanti dall'applicazione della disciplina del lavoro straordinario di cui all'14 del CCNL 01/04/1999 per € **4.773,16**. Tali somme non soggette al limite di spesa di cui all'art 23, comma 2 del d.lgs. 75/2017 e ss.mm.ii.;

- quota parte monte salari 1997 (art. 79, comma 2, lett. b) del CCNL 16/11/2022) per risparmio su indennità posizione e risultato personale incaricato di P.O. per € **3.437,50**. Tali somme sono soggette al limite di spesa di cui all'art 23, comma 2 del d.lgs. 75/2017 e ss.mm.ii.;
- incentivi per funzioni tecniche per € **50.000,00**. Tali somme non soggette al limite di spesa di cui all'art 23, comma 2 del d.lgs. 75/2017 e ss.mm.ii.;
- risorse ex art. 604 della Legge n. 234/2021 nella misura dello 0,22% del Monte salari 2018 - quota da destinare in misura proporzionale ai dipendenti non titolari di incarichi di EQ sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del Fondo risorse decentrate e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6 del CCNL 2019-2021 per € **878,06**. Somme non soggette al limite;
- risorse ex art. 8, commi 3 e 4 del decreto-legge n.13/2023 (c.d. decreto 'PNRR-3') per € **2.833,53** pari al 5% delle risorse stabili del Fondo certificato per l'anno 2016. Somme non soggette al limite.

Non sono presenti ulteriori risorse di parte variabile.

L'importo totale di cui sopra è già al netto della decurtazione operata nell'anno 2024 di € **130,78** (pari alla quota di RIA del personale dipendente cessato nel corso del 2023 ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. d del CCNL 2016-2018 soggetta a limite) necessaria al fine del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 23/2017.

Le risorse eventualmente non utilizzate né per l'erogazione degli altri istituti economici né per il riconoscimento delle progressioni economiche all'interno delle aree verranno destinate alla produttività collettiva ed individuale nella misura dell'intera quota di fondo residua, mediante utilizzo del vigente sistema di valutazione, previa attestazione da parte del Nucleo tecnico di valutazione in merito al raggiungimento o meno degli obiettivi fissati dal Piano dettagliato degli obiettivi – P.D.O.

Ai fini dell'erogazione della produttività collettiva gli obiettivi, l'individuazione dei parametri e degli indicatori di raggiungimento ai fini della valutazione sono disciplinati in sede di approvazione del Piano degli obiettivi di gestione (P.D.O.) 2024 approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 37 del 13/04/2024.

Nella parte economica 2024 del CCI oggetto della presente relazione viene riportata la costituzione del fondo 2024 per un importo pari ad € **125.831,05**, di cui € 63.908,80 per risorse stabili ed € 61.922,25 per risorse variabili.

L'ipotesi di utilizzo delle risorse 2024 è così sintetizzabile alla data odierna:

UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2024 - IPOTESI	Fondo 2023 - CONSUNTIVO	Differenza 2024 VS 2023
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
Indennità di comparto a carico fondo	11.800,00	11.272,06	527,94
Progressioni economiche storiche	26.182,15	23.223,82	2.958,33
Differenziale costo cat. B1-B3G e D1-D3G	3.353,31	2.515,86	837,45
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa fondo 2024			
41.335,46			

Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
Indennità di responsabilità	3.400,00	2.136,70	1.263,30
Indennità Condizioni lavoro (reperibilità, rischio, maggiorazione oraria, maneggio valori)	1.172,00	901,73	270,27
Produttività / performance collettiva	28.423,59	34.510,47	-6.086,88
Attribuzione progressioni economiche all'interno dell'area	1.500,00	2.958,33	-1.458,33
Incentivi per funzioni tecniche	50.000,00	7.500,00	42.500,00
Compensi ISTAT	0,00	755,00	-755,00
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa fondo 2024 84.495,59			
Destinazioni da regolare:			
Nessuna fattispecie	-		-
Totale destinazioni ancora da regolare 2024: € 0,00			
Destinazioni fondo sottoposte a certificazione			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	41.335,46	37.011,74	4.323,72
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	84.495,59	48.762,23	35.733,36
Destinazioni ancora da regolare	-	-	-
Totale destinazioni fondo 2024 sottoposte a certificazione 125.831,05			

Ad incremento del fondo 2024 come sopra definito non è destinata nessuna somma residua dall'utilizzo definitivo del fondo dell'anno precedente (2023).

Gli istituti contrattuali finanziati con l'intesa economica 2024 sono i seguenti:

1. **Progressioni economiche all'interno delle aree:** l'art. 4 dell'ipotesi di intesa economica prevede di destinarvi la somma complessiva di € 1.500,00 al fine di una loro attribuzione ad una quota limitata di dipendenti non superiore al 50% degli aventi diritto. Tale importo è interamente destinato all'Area degli Istruttori. Eventuali risorse non utilizzate saranno portate ad incremento delle quote di fondo per l'anno 2024 destinate alla performance organizzativa e individuale.
2. **Indennità di comparto** secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004.
3. **Indennità per specifiche responsabilità** ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16/11/2022, secondo la disciplina e le modalità stabilite dall'art. 13 del CCI e dall'art. 3 dell'ipotesi di intesa economica.
4. **Indennità di disagio e maneggio valori.** Tale indennità è erogata secondo la disciplina dell'indennità condizioni lavoro prevista dall'art.70 bis, comma 1, lett. c) del CCNL 21/05/2018.
5. **Indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'indennità condizioni lavoro prevista dall'art.70 bis, comma 1, lettera b) del CCNL 21/05/2018.
6. **Indennità di turno e maggiorazione oraria** erogate secondo le disposizioni dei CCNL vigenti (art.30 del CCNL 16/11/2022).
7. **Indennità di reperibilità** erogata secondo le disposizioni dell'art.24 del CCNL 21/05/2018.

C. Effetti abrogativi

L'ipotesi di CCI 2024 – 2026 abroga e sostituisce il previgente CCDI sottoscritto il 20/12/2018, fatte salve le norme ivi contenute e non disapplicate o in contrasto con essa. Per quanto non disciplinato dall'ipotesi di CCI, si fa rinvio alle leggi ed ai CCNL vigenti.

D. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

I criteri per la destinazione delle risorse dedicate a compensi di natura premiale ed incentivante la performance individuale ed organizzativa sono attribuiti in esito all'assegnazione di piani e progetti di performance, previa applicazione del sistema di valutazione in essere presso il Comune di Luzzara. Il contenuto del contratto integrativo in oggetto risulta pertanto coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del D.Lgs.n.150/2009.

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

Come esplicitato sopra alla lettera B), le progressioni economiche all'interno delle aree saranno attribuite nel pieno rispetto ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 16/11/2022 e dell'art. 19 del CCI 2024-2026. Detti criteri garantiscono il rispetto del principio di selettività per la loro attribuzione che, in ogni caso, riguarderà una quota limitata di dipendenti non superiore al 50% degli aventi diritto.

F. Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo

Il principale risultato atteso dalla sottoscrizione del CCI 2024-2026 ed annessa intesa economica per l'anno 2024 è costituito dal riconoscimento della premialità del personale dell'Ente a fronte del raggiungimento degli obiettivi previsti dagli strumenti di programmazione gestionale dell'Ente, nonché dal riconoscimento di una

progressione economica ad una quota non superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto. Il tutto in piena coerenza con il titolo II del D.Lgs.n.150/2009.

Luzzara lì, 10/07/2024

Il responsabile del Servizio
Programmazione finanziaria e controllo.
Servizi amministrativi
(Terzi dott. Marco)