



Comune di Cumignano S/N
Provincia di Cremona

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

CONTRATTO INTEGRATIVO ANNO 2024

(articolo 40, comma 3-sexies,

Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

MODULO 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	20 novembre 2024
Periodo temporale di vigenza	L'accordo ha una validità: - Giuridica triennale 2023-2025; - Economica annuale 2024;
Composizione della delegazione trattante	Presenti e firmatari dell'ipotesi di accordo decentrato: a) per la delegazione di parte pubblica il Sig.: <input type="checkbox"/> dott. Matteo Malvicini - Presidente b) per la delegazione sindacale il Sig.: <input type="checkbox"/> Miccichè Rosario - rappresentante sindacato UIL-FPL <input type="checkbox"/> Chimienti Giovanni - RSU
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGL – CISL - UIL
	Organizzazioni sindacali firmatarie: UIL
Soggetti destinatari	Tutto il personale dipendente dell'Ente (Ente senza dirigenza)
Materie trattate dal contratto integrativo	<p><i>a) <u>Parte giuridica 2023-2025</u></i></p> <p>E' dedicata, in particolare, alla disciplina delle seguenti materie: istituti attinenti l'articolazione oraria lavorativa, le politiche di sviluppo delle risorse umane, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, l'individuazione delle misure e dei criteri generali di attribuzione delle indennità contrattuali e dei trattamenti accessori previsti per specifiche disposizioni di legge, le disposizioni in materia di incarichi di elevata qualificazione, le misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la promozione delle pari opportunità, l'innovazione tecnologica e la qualità del lavoro. Si rinvia alla parte normativa del contratto decentrato 2023-2025 sottoscritto nell'anno precedente.</p>

	<p><i>b) Parte economica 2024:</i></p> <p>E' dedicata alla quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa dell'anno corrente, alla ripartizione delle stesse a favore del personale dipendente per retribuire la performance organizzativa, la performance individuale, all'erogazione delle indennità di condizioni di lavoro, delle indennità per specifiche responsabilità ed al finanziamento dei differenziali stipendiali (ex progressioni orizzontali).</p>	
<p>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno</p>	<p>Il Segretario comunale effettua un controllo di regolarità tecnico-amministrativa sia preventivo che successivo.</p>
	<p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>Nessun rilievo</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione – PIAO - (sottosezione: Performance) è stato adottato con deliberazione di GC n. 4 del 29.01.2024</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PIAO - Relazione finale sulla performance - Composizione nucleo di valutazione - Dati di assenze e presenza personale dipendente - Contrattazione integrativa decentrata
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

Ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 16.11.2022, le modalità di utilizzo delle risorse del fondo sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Ai sensi dell'art. 40, comma 3 quinquies e commi 4 e 5 del D.Lgs. 165/2001, come modificati dal D.Lgs. 150/2009, vige il divieto di sottoscrizione in sede decentrata di norme contrattuali in contrasto con i vincoli e i limiti risultanti dalle norme vigenti.

Di seguito sono riportate le norme del contratto relativa alla destinazione delle risorse economiche disponibili per l'incentivazione del personale dipendente.

PARTE ECONOMICA

CAPO I - RISORSE DECENTRATE ANNO 2024

ART. 1 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Art. 79 CCNL 16.11.2022

1. Con deliberazione di G.C. n. 21 del 28.06.2024, sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo per l'anno 2024 tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale. Con determinazione del responsabile del servizio personale n. 66 del 16.09.2024 è stato costituito in via provvisoria il fondo delle risorse decentrate così suddiviso:

Fondo Parte stabile: € 9.561,79;

Fondo Parte variabile: € 812,00;

Importo complessivo fondo anno 2024: € 10.373,79.

ART. 2 – RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

Art. 80 CCNL 16.11.2022

1. Per l'anno 2024, in conformità agli indirizzi forniti dall'Amministrazione, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa di cui al precedente art. 34, comma 2, quantificate in € 10.373,79, ai sensi dell'art. 80 comma 1, sono ridotte delle risorse necessarie a finanziare le seguenti voci:
 - a. € 4.758,55 per i differenziali di progressione economica assegnate negli anni precedenti;
 - b. € 0,00 per le posizioni economiche in godimento ai sensi dell'art. 78 comma 3 let. b) (ex B3 e D3);

- c. € 1.351,44 per l'indennità di comparto ai sensi dell'art. 33 comma 4 let. b) e c) CCNL 22.01.2004;
 - d. € 0,00 per le indennità del personale educativo (asilo nido) ai sensi dell'art. 31, comma 7, secondo periodo CCNL 14.9.2000 e art. 6 CCNL 5.10.2001;
 - e. € 0,00 per le indennità personale ex VIII qualifica ai sensi dell'art. 67 comma 4 CCNL 6.7.1995
 - f. € 0,00 per il finanziamento di incentivi di funzioni tecniche previste dal D.Lgs. 50/2016 e 36/2023;
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono quindi pari a € 4.263,80 a cui si aggiungono le somme non spese nell'anno precedente pari a € 0,00; l'importo complessivo disponibile risulta quindi pari a € 4.263,80.
3. Le risorse disponibili sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16.11.2022 come segue:
- a. € 600,00 per i premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 16 del presente contratto decentrato integrativo (progetti assegnati a dipendenti);
 - b. € 759,38 per i premi correlati alla performance individuale, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 17 del presente contratto integrativo (schede di valutazione);
 - c. € 700,00 per le indennità di condizioni di lavoro (cantoniere) secondo le discipline di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 21 del presente contratto integrativo;
 - d. € 309,90 per le indennità di turno, le indennità di reperibilità, nonché per compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14/09/2000, finanziate con risorse stabili, le quali verranno erogate mensilmente secondo le misure contrattuali vigenti;
 - e. € 330,00 per i compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 22 del presente contratto integrativo;
 - f. € 0,00 per l'indennità di servizio esterno, secondo la disciplina di cui all'art. 100, da destinare al personale della Polizia Locale sulla base dei criteri definiti dall'art. 23 del presente contratto integrativo, e per l'indennità di funzione, secondo la disciplina di cui all'art. 97, da destinare al personale della Polizia Locale sulla base dei criteri definiti dall'art. 23 del presente contratto integrativo;
 - g. € 600,00 per i compensi previsti da disposizioni di legge (indennità di stato civile + indennità ufficio elettorale), riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 26 del presente contratto integrativo;
 - h. € 0,00 per i differenziali stipendiali, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti ai sensi dell'art. 19 del presente contratto integrativo (art. 79 comma 1, lett. d) PEO).

ART. 3 – INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO
Art. 70-bis CCNL 21.05.2018

1. Per l'anno 2024, in conformità con l'art. 21 del presente contratto integrativo, sono

individuare le seguenti indennità di condizioni di lavoro.

a) Indennità di rischio e disagio € 700,00

Sulla base dei criteri individuati è assegnata l'indennità di disagio alle seguenti figure professionali: operatore (cantoniere e autista scuolabus). L'indennità è pari a € 2,23 x 313 giorni lavorativi (sabato compreso) = € 700,00 all'anno.

b) Indennità di maneggio valori € 330,00

Sulla base dei criteri individuati è assegnata l'indennità di maneggio valori alle figure professionali individuate come agenti contabili secondo il seguente schema di riparto:

- Operatore esperto dell'Area amministrativa: indennità annua pari a € 1,05 x 313 giorni lavorativi (sabato compreso) = € 330;

2. Per l'anno 2024 l'importo complessivo per il finanziamento delle indennità di condizioni di lavoro è pari a € 1.030,00.

ART. 4 – INDENNITA' DI REPERIBILITA'
Art. 24 CCNL 21.05.2018

1. Per l'anno 2024, in conformità con l'art. 11 del presente contratto integrativo, viene finanziato un importo pari a € 309,90 (= € 10,33 x 30).
2. Tale importo è erogato al dipendente operatore cantoniere e autista scuolabus relativamente al periodo novembre-marzo per n. 6 giorni al mese.

ART. 5 – INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'
Art. 84 CCNL 16.11.2022

1. Per l'anno 2024, in conformità con l'art. 22 del presente contratto integrativo, sono assegnate le seguenti indennità di specifica responsabilità, sulla base degli incarichi formalizzati dall'Amministrazione Comunale.

Specifiche responsabilità art. 84:

- i. Servizio economato: € 330,00 (operatore esperto);
- ii. Stato civile: € 300,00 (operatore esperto);
- iii. Servizi elettorali: € 300,00 (istruttore amministrativo);

2. Per l'anno 2024 l'importo complessivo per il finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità è pari a € 930,00.

ART. 6 – DIFFERENZIALI STIPENDIALI
Art. 14 e 80 c.2 let. j) CCNL 16.11.2022
(PROGRESSIONI)

1. Per l'anno 2024 è previsto il finanziamento per nuove differenziali stipendiali pari a € 0,00. Le risorse sono così ripartite nelle diverse aree:

AREA	Q.TA'	IMP. UNITARIO	IMP.TOTALE
Area degli Operatori	0	550,00 €	0

Area degli Operatori Esperti	0	650,00 €	0
Area degli Istruttori	0	750,00 €	0
Area dei Funzionari ed EQ	0	1.600,00 €	0

2. I differenziali stipendiali sono attribuiti in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente al 2024, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento. I criteri sono i seguenti:
 - a. incidenza della valutazione 60%
 - b. incidenza esperienza maturata 40%
3. Per esperienza maturata si intende il periodo di permanenza sulla precedente posizione economica acquisita, verrà conteggiato 1 punto per ogni anno di permanenza nella posizione economica.
4. In caso di personale che non ha conseguito progressioni per più di 6 anni il punteggio ottenuto è incrementato del 3%;
5. Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare le progressioni è rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi.
6. Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.
7. L'assegnazione della progressione orizzontale avverrà con un punteggio minimo del 70%.
8. Il requisito di ammissione alla graduatoria di merito per l'anno 2024 è che siano trascorsi tre anni dal conseguimento dell'ultima progressione economica, con riferimento al 31 dicembre dell'anno precedente.

ART. 7 – PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Art. 80 c.2 let. a) CCNL 16.11.2022

1. Per l'anno 2024 è previsto il finanziamento per premi correlati alla performance organizzativa pari a € 600,00.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra i vari obiettivi in base alle indicazioni individuate dalla Giunta Comunale con D.G. n. 24 del 28/06/2023; l'erogazione avviene sulla base di quanto previsto dall'art. 16 comma 3 del presente contratto integrativo.

ART. 8 – PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Art. 80 c.2 let. b) e 81 CCNL 16.11.2022

1. Per l'anno 2024 è previsto il finanziamento per premi correlati alla performance individuale pari a € 759,38. Tali somme verranno effettivamente distribuite sulla base delle schede della produttività individuale.
2. I premi sono erogati sulla base del sistema di valutazione attualmente in vigore presso l'Ente locale nonché sulla base di quanto previsto dagli artt. 17-18 del presente contratto integrativo.

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 definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance attualmente vigente, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche sono i seguenti:

1. I differenziali stipendiali sono attribuiti in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente al 2024, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento. I criteri sono i seguenti:
 - a. incidenza della valutazione 60%
 - b. incidenza esperienza maturata 40%
2. Per esperienza maturata si intende il periodo di permanenza sulla precedente posizione economica acquisita, verrà conteggiato 1 punto per ogni anno di permanenza nella posizione economica.
3. In caso di personale che non ha conseguito progressioni per più di 6 anni il punteggio ottenuto è incrementato del 3%;
4. Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare le progressioni è rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi.
5. Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.
6. L'assegnazione della progressione orizzontale avverrà con un punteggio minimo del 70%.
7. Il requisito di ammissione alla graduatoria di merito per l'anno 2024 è che siano trascorsi tre anni dal conseguimento dell'ultima progressione economica, con riferimento al 31 dicembre dell'anno precedente.

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

Ai sensi di quanto previsto nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi e secondo le modalità:

1. definizione e approvazione da parte del Consiglio Comunale del DUP allineato alle linee programmatiche di mandato;
2. definizione e assegnazione formale degli obiettivi ai dirigenti da parte della Giunta nell'ambito del Piano esecutivo di gestione (piano della performance), nonché determinazione per ciascuno di essi dei valori attesi di risultato, dei rispettivi indicatori e delle risorse assegnate;
3. monitoraggio in corso di esercizio da parte della Giunta, del Nucleo di Valutazione e dei Dirigenti, e attivazione di eventuali interventi correttivi;
4. misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale a cura della Giunta, del Nucleo di Valutazione e dei Dirigenti, ciascuno in funzione del proprio ambito;
5. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
6. rendicontazione dei risultati al Consiglio comunale, alla Giunta, al Comitato di direzione e al Nucleo di Valutazione nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Piano delle performance, sottosezione del Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione, è l'ambito in cui il Comune esplicita gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e i relativi indicatori e valori programmati per la misurazione e la valutazione delle performance individuali; dà avvio al ciclo di gestione della performance. Il Piano definisce dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Il piano delle performance e la relazione sulle performance sono i documenti principali che costituiscono il ciclo delle performance.

L'erogazione dei premi connessi alla performance organizzativa ed individuale, disciplinata dal Contratto integrativo, è legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

Salvirola, lì 25/11/2024

Il Segretario comunale
dott. Matteo Malvicini

*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate,
il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa*