Comune di Molinella
COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE
Protocollo N.0031324/2023 del 21/12/2023
Firmatario: Danilo Fricano

Comune di Molinella
Città Metropolitana di Bologna

Relazione illustrativa

Modulo I
Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Pre-intesa nella seduta del 07-12-2023 Data sottoscrizione definitiva del Contratto: 21.12.2023
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2023/2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica Presidente : Dott. Danilo Fricano - Segretario Comunale Componente: Dott.ssa Triolo Alessia – Responsabile Servizio Risorse Umane Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: • FP-CGIL, CISL FP, UIL-FPL O.O.A • RSU Firmatarie della pre-intesa: FP-CGIL, CISL FP, UIL-FPL O.O.A Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL FP, UIL-FPL O.O.A
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (*descrizione sintetica*)		1) Criteri per la ripartizione delle risorse stabili e variabili 2) Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree 2) Criteri di destinazione delle risorse per tipologia di indennità e destinatari
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.**	*E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno, verbale del Collegio dei Revisori n. 28 del 15/12/2023, con prot. 30890/2023*
		Non sono stati effettuati rilievi 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	*Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 è unificato organicamente nel Piano esecutivo di gestione dell'ente, ai sensi del comma 3-bis dell'art. 169 del D.Lgs. 267/2000 ed è disciplinato dal vigente sistema di misurazione e valutazione della Performance. Per l'anno 2023, il Piano Performance è rappresentato dalla sottosezione del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta n. 6 del 30/01/2023 e s.m.i.*
		Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), ai sensi dell'art. 1, c.8 della L. n. 190/2012, è confluito nel Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta n. 6 del 30/01/2023 e s.m.i., sezione 2 "Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione, sottosezione" 2.3 "Rischi Corruttivi e Trasparenza".
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009, per quanto di competenza.
		La Relazione della performance sull'attività 2022, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 267/2000, è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.
Eventuali osservazioni		

Sezione I
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).

- Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Art. 1 Oggetto e obiettivi
Art. 2 Ambito di applicazione
Art. 3 Durata e revisione
Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
Art. 5 Interpretazione autentica
Art. 6 Fondo risorse decentrate
Art. 7 Premi correlati alla performance organizzativa (art.80, comma 2, lettera a) CCNL 16/11/2022)
Art. 8 Premi correlati alla performance individuale (art.80, comma 2, lettera b) CCNL 16/11/2022)
Art. 9 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16/11/2022)
Art. 10 Progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16/11/2022)
Art. 11 Indennità condizioni lavoro (art. 70-bis CCNL 21/05/2018 - art. 84-bis CCNL 16/11/2022)
Art. 12 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84, comma 1, CCNL 16/11/2022)
Art. 13 Indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21/05/2018)
Art. 14 Turnazioni (art. 30 CCNL 16/11/2022)
Art. 15 Orario multiperiodale
Art. 16 Straordinario (art. 32 CCNL 16/11/2022 – art. 14 CCNL 01/04/1999)
Art. 17 Straordinario reso in caso di eventi straordinario e/o calamità naturali, consultazioni elettorali
Art. 18 Indennità a personale educativo asilo nido
Art. 19 Incentivi economici per attività ulteriori rispetto al calendario scolastico
Art. 20 Progressioni economiche per il personale educativo (art. 92 CCNL 16/11/2022)
Art. 21 Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16/11/2022)
Art. 22 Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16/11/2022)
Art. 23 Proventi delle violazioni al Codice della Strada (art. 98 CCNL 16/11/2022)
Art. 24 Compensi accessori derivanti da disposizione di legge
Art. 25 Salute, sicurezza e benessere organizzativo
Art. 26 Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16/11/2022)
Art. 27 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL 16/11/2022)
Art. 28 Le attività formative
Art. 29 Disposizioni finali

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

a) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse
escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.

Istituti contrattuali applicati	Importo
Incentivo *performance* individuale e collettiva	31.927,34
Performance PM –Progetto SUES 2020/2024	16.000,00
Progressioni economiche nella categoria	8.000,00
Indennità di turno	25.000,00
Indennità di reperibilità	10.000,00
Indennità "Condizioni di lavoro"	17.200,00
Indennità per specifiche responsabilità	22.000,00
Indennità di servizio esterno (Polizia locale)	8.600,00
Indennità di funzione (Polizia locale)	-
Trattamenti accessori fissati per legge	16.836,00
Welfare integrativo	-
Indennità per personale educativo nido d'infanzia	600,00
Matrimoni	2.000,00
Maggiorazione lavoro notturno-festivo	1.600,00

B) Effetti abrogativi impliciti
Il contratto ha valenza triennale 2023-2025 e determina l'abrogazione implicita delle norme del precedente CCDI.

C)Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Il CCI è coerente con il CCNL in materia di meritocrazia e premialità. Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance in vigore presso l'Ente.

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009.

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

E' applicato il principio di selettività delle progressioni economiche. Il CCI prevede nuove progressioni economiche, nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL del 16.11.2022, per un numero limitato di dipendenti aventi i requisiti di ammissibilità, correlato al budget e a tal fine destinato dall'accordo individuale di riparto del Fondo.
La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie distinte per ciascuna Area di inquadramento di personale, in base ai criteri sotto indicati:

1) valutazione (max 80 punti): media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;
2) esperienza professionale nel medesimo profilo professionale di riferimento (max 20 punti per area Operatori e Operatori Esperti, max 15 punti per area Istruttori e Funzionari);
3) capacità culturali e professionali (max 5 punti per area Istruttori e Funzionari).

Sezione III – 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 D.Lgs. 150/2009:

Tutti gli incentivi sono finalizzati al raggiungimento degli obiettivi indicati rispettivamente nella sottosezione Performance del PIAO 2023-2025; tale strumento programmatico contiene quindi i risultati attesi e la Relazione alla Performance contiene i risultati effettivamente conseguiti (v. modulo 1 della presente relazione).

I documenti sopra citati sono pubblicati annualmente sul sito istituzionale del Comune, alla sezione "Amministrazione Trasparente".

Il Presidente della Delegazione Trattante
Dott. Danilo Fricano
firmato digitalmente

****