

COMUNE DI SABBIONETA

PROVINCIA DI MANTOVA

Relazione illustrativa

Modulo I

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

Data di sottoscrizione		Contratto 19/12/2024
Periodo temporale di vigenza		2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Comunale Componenti: Responsabile Area Amministrazione Generale - Responsabile Area Finanziaria Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL – CGIL – UIL RSU aziendale Firmatarie del contratto: Segretario Comunale - Responsabile Area Amministrazione Generale - Responsabile Area Finanziaria - CGIL - RSU aziendale
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (<i>descrizione sintetica</i>)		CCI ECONOMICO - Costituzione fondo risorse decentrate 2024 - Performance organizzativa e premio individuale - Progetti specifici - Indennità e condizioni lavoro - Indennità per specifiche responsabilità - Compensi ex art. 80 comma 2 lettera G - Indennità di servizio esterno - Progressioni economiche orizzontali
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 e in che data? Parere del revisore costituzione fondo risorse decentrate 2024 n. 20 del 16/12/2024 Parere del revisore accordo economico n. 21 del 19/12/2024
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del	È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? Il PIAO è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 27/03/2024. La sottosezione Performance è stata aggiornata con deliberazione di Giunta Comunale n. 153 del 17/10/2024.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? Si rimanda al PIAO 2024 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 27/03/2024.

	divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? Sì
		La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009? Sì
Eventuali osservazioni		

Modulo II

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 integrativo

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 199 del 01/12/2022 veniva costituita la delegazione trattante di parte datoriale per la stipula del contratto integrativo decentrato del personale dipendente non dirigente del Comune di Sabbioneta e l'individuazione dei rappresentanti dell'amministrazione in sede di confronto con la delegazione sindacale. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 247 del 15/12/2023 venivano forniti alla delegazione trattante gli indirizzi e le direttive di competenza della Giunta Comunale in ordine alla definitiva costituzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023. Si rileva che il presente CCDI e le previsioni in esso contenute conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

Art. 6 – Istituti contrattuali

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione

CAPO III – Progressione economica all'interno delle aree

Art. 9 – Criteri generali

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 10 – Principi generali

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale

Art.15 – Performance organizzativa

CAPO VII – Sezioni speciali

Art. 16 – Indennità di servizio esterno

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

Art. 18 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Art. 20 – Reperibilità

Art. 21 – Turnazioni

Art. 22– Lavoro straordinario

Art. 23 – Orario massimo di lavoro settimanale

Allegato "A" al CCI 2023/2025

Allegato "B" al CCI 2023/2025

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati

nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018:

UTILIZZO INDISPONIBILE	
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI "STORICHE"/DIFFERENZIALI STIPENDIALI IN GODIMENTO	30.000,00
NUOVI DIFFERENZIALI STIPENDIALI ANNO CORRENTE	3.000,00
INDENNITA' DI COMPARTO QUOTA B) (art. 33 CCNL 22/01/2004)	3.500,00
INDENNITA' EDUCATORI ASILO NIDO (art. 31 c. 7 CCNL 14/09/2000 + art. 6 Ccnl 05/10/2001)	
INDENNITA' EX VIII Q.F. (art. 37 c. 4 CCNL 06/07/1995)	
...	
TOTALE VOCI INDISPONIBILI	36.500,00
AVANZO RISORSE STABILI AL NETTO DELLE VOCI INDISPONIBILI	45.220,64

Le restanti somme sono destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 2 del CCNL 2016-2018:

UTILIZZO DISPONIBILE	
COMPENSI LAVORO STRAORD. RIPOSO SETTIMANALE (art. 24 c. 1 CCNL 14/09/2000)	1.000,00
INDENNITA' DI TURNO (art. 30 CCNL 16/11/2022)	-
INDENNITA' REPERIBILITA' (art. 24 CCNL 21/05/2018)	-
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO (art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 84-bis CCNL 16/11/2022)	2.900,00
di cui:	
maneggio valori	1.000,00
rischio	1.900,00
disagio	
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 84 CCNL 16/11/2022)	5.000,00
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (art. 100 CCNL 16/11/2022)	1.000,00
INDENNITA' DI FUNZIONE P.M. (art. 97 CCNL 16/11/2022)	-
PERFORMANCE CORRELATA A SPECIFICI OBIETTIVI (art. 79, comma 2, lett. c CCNL 16/11/2022)	
PERFORMANCE CORRELATA A OBIETTIVI ART. 208 Cds (art. 79, comma 2, lett. c CCNL 16/11/2022, art. 98, comma 1, ICCNL 16/11/2022)	
art. 80, comma 2, lett. h) CCNL 16/11/2022 - compensi messi notificatori	
art. 80, comma 2, lett. i) CCNL 16/11/2022 - compensi personale case da gioco	
art. 7, comma 4, lett. ab) CCNL 16/11/2022 - incentivi attività ulteriori calendario scolastico per personale asili nido/scuole infanzia ex art. 88, comma 5	
art. 7, comma 4, lett. af) CCNL 16/11/2022 - incentivi economici personale interno che effettua attività di docenza ex art. 55, comma 8	
art. 80, comma 2, lett. k) CCNL 16/11/2022 - risorse Piani welfare, ex art. 82, comma 2	
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	9.900,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	46.400,00
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge - ART. 113 D.LGS. 50/2016 + ART. 45 D.LGS. 36/2023- INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	40.000,00
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge - COMMA 1091 L. 145/2018 - IMU E TARI	-
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge - COMPENSI ISTAT	
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge - ... inserire altre eventuali ipotesi	
TOTALE UTILIZZO FONDO CON SPECIF. DISP. LEGGE	86.400,00
PROIEZIONE PERFORMANCE RESIDUA	36.466,71
TOTALE VERIFICA UTILIZZO COMPLESSIVO FONDO	122.866,71

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 85 del 05/05/2016).

Negli anni il modello di gestione per obiettivi si è rivelato efficace, lungimirante e pienamente conforme alla riforma di cui al d.lgs. 150/2009, il quale prevede tra le sue finalità, quella dell'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera attraverso sistemi di valutazione incentrati sulla trasparenza, sul merito e sull'imprescindibile collegamento tra risultati conseguiti e premi attribuiti. La "gestione per obiettivi", adottata dal Comune di Sabbioneta rende forte ed incisivo il collegamento fra raggiungimento degli obiettivi e valutazione del personale consentendo di misurare i risultati dell'attività e valutarne la qualità, la produttività

e l'efficacia. Essa rappresenta, quindi, un presupposto fondamentale per una corretta politica di gestione delle risorse umane e finanziarie del Comune e si pone in armonia con le previsioni contenute nel D.lgs. n. 150/2009.

Il Piano degli Obiettivi è caratterizzato da:

- Misurabilità degli obiettivi sulla base dell'indicazione dei risultati attesi;
- Attribuzione a ciascun obiettivo di un "peso" che deve tener conto da un lato, della priorità che l'organo politico di governo attribuisce a quel determinato obiettivo (valenza strategica), dall'altro, della complessità dell'obiettivo riferita alla complessità del contesto giuridico o materiale di gestione dell'obiettivo nonché del tipo di obiettivo;
- Collegamento degli incentivi di produttività al grado di raggiungimento degli obiettivi oltre che alla valutazione qualitativa della prestazione individuale e dei risultati. Le norme contrattuali prevedono infatti che i dipendenti vengano valutati sia in base alla qualità della prestazione individuale, cioè ai comportamenti organizzativi, sia in base al raggiungimento degli obiettivi, cioè ai risultati.

E' presente e attivo il Nucleo di Valutazione, che esercita le competenze previste dall'ordinamento in ordine alle verifiche sui risultati ed al monitoraggio sul funzionamento dell'intero Sistema premiale.

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

Lo schema di CCI prevede nuove progressioni economiche.

Il capo III del CCI normativo individua i criteri generali delle progressioni economiche all'interno delle Aree e l'allegato A al CCI definisce le procedure per le progressioni all'interno delle aree.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

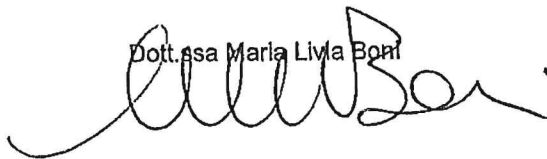
Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 27/03/2024 e stata aggiornata con deliberazione di Giunta Comunale n. 153 del 17/10/2024. Ci si attende un incremento della produttività del personale.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili: Nessuna.

Sabbioneta, 11/12/2024

La presidente della Delegazione Trattante

Dott.ssa Maria Livia Boni



La Responsabile dell'Area Finanziaria

Dott.ssa Brenda Paglia

