

# Unione delle Terre d'Argine, Comuni di Campogalliano, Carpi, Novi di Modena e Soliera (Provincia di Modena)

## RELAZIONI ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA ALLEGATE ALLA PRE-INTESA DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI PARTE NORMATIVA 2023-2025 DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'UNIONE DELLE TERRE D'ARGINE E DEI COMUNI DI CAMPOGALLIANO, CARPI, NOVI DI MODENA E SOLIERA.

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 25 del 19 luglio 2012, ai sensi dell'art. 40 del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto gli schemi standard di relazione illustrativa e tecnico finanziaria. Tali relazioni sono volte ad illustrare l'articolato del contratto con indicazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale e altre informazioni utili.

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA

#### Modulo 1

#### Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	Pre-intesa del contratto decentrato sottoscritta in data 19 dicembre 2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anni 2023-2025
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott. Daniele Cristoforetti, Direttore Generale – Presidente Dott.ssa Anna Lisa Garuti – Segretario Generale Unione Terre d'Argine e Segreteria convenzionata Comuni di Carpi e Novi di Modena – Componente Dott.ssa Vienna Rocchi – Segretario generale della Segreteria convenzionata di Soliera e Campogalliano Dott. Mario Ferrari – Dirigente Settore 2° Servizi al Personale – Componente  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali  Organizzazioni sindacali firmatarie preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dai contratti integrativi (descrizione sintetica)</b>	<b>Per tutti gli enti:</b> Art. 7, comma 4, lettere a), b), c), g), m), n), s), aa), ac), ad), ae), del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022. <b>Per la sola Unione delle Terre d'Argine:</b> Art. 7, comma 4, lettere b), d), e), f), w) del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022.

<p><b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b></p>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p>È prevista l'acquisizione anche prima della stipula definitiva del CCDI.</p>
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?  <b>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del d.lgs. 150/2009.</b>  <b>I cinque enti hanno adottato il PIAO contenente anche la sezione relativa alla Performance 2023-2025.</b></p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, del d.lgs. 33/2013?  <b>I cinque enti hanno adottato il PIAO contenente anche la sezione relativa alla prevenzione della corruzione e la trasparenza 2023-2025.</b></p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?  <b>Sì, per quanto di competenza con riferimento alle attuali disposizioni del d.lgs. 33/2013.</b></p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?  <b>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del d.lgs. 150/2009.</b>  <b>Le relazione consuntive 2022 sono state approvate dalle Giunte dei cinque enti, previa validazione del Collegio di valutazione.</b></p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p>		

## 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 dell'articolato del contratto

<p><b>TITOLO I Norme comuni</b></p>	<p>Il titolo, che contiene gli articoli da 1 a 15, si applica ai cinque enti</p>
<p><b>Art. 1 Ambito di applicazione</b></p>	<p>L'articolo definisce quale ambito di applicazione del CCI tutti i lavoratori non dirigenti dei cinque enti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale nonché che personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale e con contratto di formazione e lavoro.                  Si specifica inoltre la suddivisione tra disposizione applicabili a tutti gli enti e</p>

	disposizioni applicabili alla sola Unione.
<b>Art. 2 Decorrenza e durata</b>	Stabilisce la decorrenza e la durata triennale del CCI. Rinvia per la parte economica ai CCI dei singoli enti, che potranno avere durata annuale o triennale. Conferma la ultrattività del CCI fino a diversi futuri contratti.
<b>Art. 3 Monitoraggio sull'applicazione del contratto</b>	Stabilisce una verifica almeno annuale dell'impatto complessivo e settoriale del CCI.
<b>Art. 4 Destinazione e utilizzo del fondo</b>	Stabilisce che I criteri relativi alla ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono definiti dai CCI di parte economica, annuale o pluriennale dei singoli enti
<b>Art. 5 Misure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro</b>	Definisce le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza del lavoro.
<b>Art. 6 Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale</b>	Conferma le precedenti disposizioni contrattuali che stabiliscono l'elevazione del contingente massimo di rapporti a tempo parziale al 30% della dotazione di ogni area contrattuale.
<b>Art. 7 Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario</b>	Conferma le precedenti disposizioni contrattuali che consentono l'elevazione del limite massimo per un contingente di personale non superiore al 2% dell'organico e in coerenza con il CCNL 16.11.2022 elimina la limitazione ai dipendenti assegnati agli uffici di diretta collaborazione.
<b>Art. 8 Buoni pasto</b>	Stabilisce quali categorie di lavoratori possono usufruire del buono pasto con fruizione della pausa all'inizio o alla fine del turno. Rispetto alla formulazione del CCI precedente viene semplificata la previsione relativa al personale della polizia locale. Si confermano le previsioni relative al personale adibito ad interventi di protezione civile e alla vigilanza accessi serale della sedi municipali
<b>Art. 9 Facoltà per il personale turnista di recuperare il lavoro prestato in festivo infrasettimanale</b>	Stabilisce che il personale che intende avvalersi della facoltà di godere del riposo invece della maggiorazione del 100% può dichiararlo semestralmente.
<b>Art. 10 Riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore</b>	Viene riscritta la parte vigente relativa al personale della polizia locale. Sono confermate le previsioni dei precedenti accordi stipulati dal Comune di Carpi e dall'Unione delle Terre d'Argine che prevedono la riduzione per il seguente personale turnista: ausiliari dei servizi educativi, urp Carpi, servizi informativi, portinerie Carpi, personale non docente dei servizi educativi, autisti scuolabus. Viene esplicitato che è esclusa qualsiasi forma di monetizzazione.
<b>Art. 11 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance</b>	Stabilisce i criteri non già compresi nel Sistema di misurazione e valutazione della performance per la attribuzione dei premi correlati alla performance. In particolare stabilisce i termini per l'attribuzione al personale a tempo determinato e somministrato, la gestione nel caso di personale incaricato di EQ in corso d'anno. Viene stabilito il periodo minimo di servizio per la valutazione del personale a tempo indeterminato e la parametrizzazione alla presenza in servizio, individuando le fattispecie di assenza che valgono come presenza.
<b>Art. 12 Correlazione tra premi per la performance e le forme speciali di incentivazione</b>	Conferma la disciplina contenuta nel CCI 2019 relativi alla correlazione tra premi per la performance e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, fissando la progressiva riduzione del premio per la performance.
<b>Art. 13 Progressioni orizzontali</b>	In applicazione del CCNL 16.11.2022 stabilisce il nuovo meccanismo per l'attribuzione dei differenziali stipendiali. Vengono definiti i requisiti di partecipazione e in particolare che è possibile

	<p>effettuare una progressione ogni tre anni.</p> <p>L'attribuzione della progressione è basata su due criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valutazione dell'ultimo triennio (con peso del 65% a fronte di un minimo del 40% previsto dal CCNL);</li> <li>• Esperienza (con peso del 35% a fronte di un massimo del 40% previsto dal CCNL).</li> </ul> <p>Non viene previsto l'utilizzo del terzo eventuale criterio indicato dal CCNL.</p> <p>I punteggi per la valutazione sono attribuiti normalizzando la valutazione tra la media di settore e quella di ente.</p> <p>I punteggi per la esperienza prendono in considerazione un massimo di 35 anni di anzianità e sono attribuiti con modalità logaritmica (il peso del singolo anno di esperienza decresce sempre di più con il crescere dell'esperienza).</p> <p>Viene attribuito il punteggio aggiuntivo del 3% per il personale che non ha effettuato progressioni per almeno sei anni.</p> <p>Si rinvia per la quantità delle risorse destinate alle progressioni alla contrattazione di tipo economico.</p> <p>Stabilisce la metodologia di suddivisione del budget tra le diverse aree contrattuali e la gestione dei resti.</p> <p>Viene definita la procedura di attribuzione dei differenziali.</p>
<b>Art. 14 Risorse previste da specifiche disposizioni di legge</b>	Richiama e conferma i CCI che hanno definito i criteri generali relativi ai compensi per recupero evasione IMU-TARI e incentivi funzioni tecniche di cui al d.lgs. 50/2016.
<b>Art. 15 Differenziazione del premio individuale</b>	Ripropono i contenuti del precedente CCI che stabilisce la maggiorazione del premio individuale nel 30% del valore medio pro-capite dei premi di performance e l'attribuzione al 10% del personale di ogni Settore negli enti con dirigenza e al 10% del personale negli enti privi di dirigenza.
<b>TITOLO II Norme specifiche dell'Unione delle Terre d'Argine</b>	Il titolo, che contiene gli articoli da 16 a 21, si applica alla sola Unione.
<b>Art. 16 Indennità condizioni di lavoro</b>	<p>Regolamenta l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro in sostituzione delle precedenti indennità di rischio, disagio e maneggio valori.</p> <p>La nuova indennità prende in considerazione solamente condizioni di rischio e di disagio considerando che il maneggio valori è un'attività residuale in ragione della diffusione dei pagamenti elettronici e della eliminazione dei buoni pasto cartacei.</p> <p>Vengono individuate 4 fattispecie di disagio e 3 di rischio con la relativa indennità (da un minimo di 1 euro/giorno a un massimo di 3,50 euro/giorno) che può essere cumulata entro il limite da CCNL di 15 euro/giorno.</p>
<b>Art. 17 Indennità per specifiche responsabilità</b>	<p>Disciplina ex-novo la indennità.</p> <p>Vengono previste 5 fattispecie per l'area dei Funzionari ed EQ, 2 fattispecie per l'area degli Istruttori e 1 fattispecie per l'area degli Operatori Esperti.</p> <p>Due fattispecie sono ad importo fisso e le altre prevedono un minimo e un massimo.</p> <p>Il massimo previsto è di 2.500 euro/anno per i Funzionari a fronte di un massimo da CCNL di 4.000 e di 1.500 euro/anno per gli Istruttori a fronte di un massimo da CCNL di 3.000.</p> <p>Le fattispecie non sono cumulabili.</p> <p>L'indennità è parametrata alla percentuale di part-time e alla durata dell'incarico. L'indennità non spetta per i periodi di assenza non computabili ai fini dei premi per la performance.</p>
<b>Art. 18 Performance polizia locale</b>	Stabilisce la destinazione di una quota non inferiore a 65.000,00 euro del

	fondo per i progetti speciali relativi al Corpo di Polizia locale regolati ai sensi dell'articolo 8 del Regolamento sistema di monitoraggio, misurazione e valutazione delle prestazioni attualmente vigente. Tali somme sono aggiuntive rispetto a quelle assegnate ai settori secondo il calcolo del riparto della quota del "Fondo Produttività di Settore".
<b>Art. 19 Utilizzo dei proventi derivanti dalle violazioni del codice della strada</b>	Stabilisce che in sede di accordo annuale di ripartizione delle risorse le parti definiscono i criteri di destinazione delle somme utilizzabili dei proventi delle sanzioni al CdS. La destinazione deve essere per progetti finalizzati potenziamento dei servizi di controllo per la sicurezza urbana e la sicurezza stradale, nonché ai progetti di servizio notturni e di prevenzione delle violazioni
<b>Art. 20 Indennità di servizio esterno</b>	Stabilisce le condizioni e la misura della indennità di servizio esterno del personale della polizia locale. Vengono previste 5 tipologie da un minimo di 2,50 euro/giorno a un massimo di 15 euro/giorno a fronte delle disposizioni del CCNL che prevedono un minimo di 1 euro e un massimo di 15 euro.
<b>Art. 21 Indennità di funzione</b>	Stabilisce le condizioni e la misura della indennità di funzione del personale della polizia locale. Vengono previste tre fasce di indennità per l'area degli Istruttori (da 300 a 600 euro) e quattro fasce per l'area dei Funzionari (da 900 a 1500 euro) a fronte delle disposizioni del CCNL che prevedono un massimo di 3.000 euro/anno per l'area degli Istruttori e 4.000 euro/anno per l'area di Funzionari ed EQ.
<b>TITOLO III Disposizioni transitorie e finali</b>	Il titolo, che contiene gli articoli 22 e 23, contiene disposizioni transitorie e finali.
<b>Art. 22 Ulteriori disapplicazioni</b>	Stabilisce che dal 1° gennaio 2024 cessano di applicarsi al personale dell'Unione delle Terre d'Argine tutte le disposizioni dei CCI che prevedevano che una parte dei premi legati alla performance venisse erogata tramite gli "standard qualitativi".
<b>Art. 23 Rinvio a ulteriore fase di contrattazione</b>	Contiene: <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'impegno alla tempestiva stipulazione delle parti specifiche relative al personale dipendente dei Comuni di Campogalliano, Carpi, Novi di Modena e Soliera</li> <li>• la riserva a regolare in successiva fase gli istituti comuni con regolati dal CCI.</li> </ul>

## **B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse decentrate**

Trattandosi di contratto di tipo normativo non disciplina la complessiva destinazione di risorse decentrate. L'unica statuizione è relativa alla riserva di inserire almeno 65.000,00 euro/anno da destinare ai progetti speciali della Polizia locale.

L'utilizzo del Fondo risorse decentrate 2023 avviene secondo le previsioni di ultrattività delle clausole dei precedenti CCI.

## **C) Effetti abrogativi impliciti**

Tutte le disapplicazioni di precedenti CCI sono indicate esplicitamente con la sola eccezione della disapplicazione nei confronti del personale dell'Unione delle Terre d'Argine tutte le disposizioni dei CCI che prevedevano che una parte dei premi legati alla performance venisse erogata tramite gli "standard qualitativi". La disposizione principale è contenuta nell'articolo 18 del CCI 22.07.2013 dell'Unione, altre disposizioni applicabili a personale dell'Unione sono contenute nell'articolo 20 del CCI 22.07.2013 del Comune di Carpi per il personale successivamente trasferito all'Unione.

#### **D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le previsioni del contratto decentrato oggetto di certificazione, con particolare riferimento alle modalità di attribuzione dei premi, sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità. Il CCDI in oggetto, infatti, conferma la maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del premio medio al 10% del personale e conferma l'applicazione delle disposizioni regolamentari in materia di valutazione e misurazione della performance.

Per la polizia locale dell'Unione viene previsto il potenziamento dell'attribuzione dei premi legati alla performance mediante progetti.

Per la parte relativa all'attribuzione dei differenziali stipendiali si evidenzia che il parametro della valutazione è fissato nel 65% a fronte di un minimo del 40% e che il punteggio viene attribuito su una scala che prende in considerazione solo valutazioni superiori a 60/100.

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

Il contratto decentrato oggetto di certificazione regola la procedura di attribuzione dei differenziali stipendiali previsti dal CCNL 16.11.2022.

I budget sono definiti in sede di accordo annuale, pertanto la selettività è legata a tale parametro, che comunque resta nel limite del 50% degli aventi diritto previsto dalle indicazioni della Ragioneria generale dello Stato.

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

I principali risultati attesi dall'applicazione del contratto integrativo in oggetto, al fine di dare attuazione ai principi fondamentali dettati dal legislatore in materia di performance, sono:

- orientare l'azione dei dipendenti verso la cultura della performance individuale e organizzativa, degli obiettivi e dei risultati, per accrescere le competenze professionali e consolidare e aumentare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente;
- conseguire gli obiettivi fissati nella sezione Performance del PIAO.
- rafforzare la connessione tra il diritto a fruire e l'entità degli istituti di trattamento economico accessorio con l'effettiva misura della prestazione dell'attività lavorativa e dell'esposizione ai fattori di responsabilizzazione dei ruoli, di rischio, di disagio, etc.;
- dare piena attuazione al principio generale di selettività, sia per mezzo della promozione della differenziazione del premio di performance individuale, sia tramite la metodologia di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali;
- elevare il livello di certezza giuridica dei rapporti contrattuali decentrati e semplificare l'applicazione e interpretazione della contrattazione collettiva integrativa.

#### **G) Altre informazioni**

Nessuna altra informazione.

## RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Trattandosi di contratto di tipo normativo la relazione non è compilabile nei suoi moduli di tipo economico se non in via residuale.

### **Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

Non pertinente

### **Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

#### **Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

Non pertinente.

#### **Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

Il contratto decentrato oggetto di certificazione prevede esclusivamente la destinazione di una somma non inferiore a 65.000,00 euro/anno da destinare alla performance della polizia locale da erogare sulla base di specifici progetti.

Tale somma sarà comunque contenuta nel complesso delle somme destinate alla performance che saranno fissate nei CCI di tipo economico.

#### **Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**

Non pertinente.

#### **Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione**

Trattandosi di contratto normativo vengono indicate solamente le risorse destinate ai premi per la performance tramite progetti obiettivo.

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Somme non regolate dal contratto	
Somme regolate dal contratto	65.000,00
Destinazioni ancora da regolare	

#### **Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Non pertinente.

#### **Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale**

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Non pertinente.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

La premialità prevista dal CCI è coerente con i CCNL vigenti e applicabili e i trattamenti accessori legati alla performance sono erogati in applicazione delle norme regolamentari in materia dell'Ente, in coerenza con il d.lgs. 150/2009, in particolare avvalendosi di schede di valutazione individuale.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Il contratto decentrato oggetto di certificazione regola la procedura di attribuzione dei differenziali stipendiali previsti dal CCNL 16.11.2022.

I budget sono definiti in sede di accordo annuale, pertanto la selettività è legata a tale parametro, che comunque resta nel limite del 50% degli aventi diritto previsto dalle indicazioni della Ragioneria generale dello Stato.

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

Non pertinente.

**Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

Non pertinente.

Le presenti relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria vengono trasmesse all'Organo di Revisione economico-finanziaria per l'ottenimento della certificazione prevista dalle disposizioni normative in vigore e per la verifica della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio.

Carpi, *data della firma digitale*

Il Dirigente del Settore 2° Servizi al Personale

**Dott. Mario Ferrari**

*(documento firmato digitalmente)*