



Città di Sassuolo

Relazione illustrativa

rispetto all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente per il triennio 2023-2025 e di accordo economico annuale anno 2023

Comune di Sassuolo

(articolo 40, comma 3-sexies, D.Lgs 165/2001 e Circolare Ministero Economia e Finanze n. 25 del 19/07/2012)

Richiamati:

- la Relazione tecnico-finanziaria al fondo dipendenti del comparto anno 2023 del Comune di Sassuolo del 5.6.2023, di cui all'art. 79 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, confermandone integralmente il contenuto;
- il verbale n. 79 del 9.6.2023 con il quale il Collegio dei Revisori ha espresso parere favorevole alla proposta di determinazione del Fondo Risorse Decentrate 2023 per il personale dipendente - non dirigente, certificando altresì la compatibilità economico - finanziaria del suddetto Fondo per la contrattazione integrativa anno 2023 rispetto agli strumenti finanziari annuali e alla vigente normativa in materia;
- la determinazione di costituzione del fondo risorse decentrate anno 2023 del Comune di Sassuolo n. 314/2023 del 20.6.2023 e relativi allegati A), B) e C), e la successiva determinazione a consuntivo n. 647/2023 del 6.12.2023 e relativo allegato A).
- la delibera di Giunta Comunale n. 246 del 22.11.2023 ad oggetto: "Indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa triennio giuridico 2023/2025 ed economico 2023, relativamente al personale di qualifica non dirigenziale del comparto Funzioni Locali Comune di Sassuolo";

La presente Relazione Illustrativa è relativa all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente per il triennio 2023-2025 e alla distribuzione della parte economica del fondo risorse decentrate anno 2023, così come costituito con determine n. 314/2023 e n. 647/2023 sopra richiamate.

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa del 01/12/2023
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023-2025
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</u> Presidente: Dirigente del Settore III Componenti: Dirigenti dell'Ente e Segretario Generale Dirigente Settore Amministrazione e sviluppo risorse umane Unione Comuni Distretto Ceramico – componente aggiunto con funzioni di assistenza tecnica ex delibera G.C. n. 235/2022 <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</u> CGIL-FP, CISL-FPS, UIL-FPL, SULPL-R.S.U <u>Organizzazioni Sindacali presenti all'incontro di chiusura delle trattative per la definizione della preintesa:</u> CGIL-FP, CISL-FPS, RSU Aziendali
Soggetti destinatari	Personale non dirigente

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate;</p> <p>b) criteri generali per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance, compresa la verifica delle condizioni per l'eventuale integrazione del Fondo sino al 1,2% del monte salari 1997;</p> <p>c) criteri generali per l'attribuzione del premio differenziale individuale;</p> <p>d) criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno dell'area;</p> <p>e) criteri, fattispecie, valori e procedimento di corresponsione delle indennità non esaustive disciplinate dal CCNL per i quali vi sia espresso richiamo alla contrattazione, compresi gli istituti indennitari del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 del 16.11.2022 quali indennità per le condizioni di lavoro, indennità per specifiche responsabilità, indennità di servizio esterno e indennità di funzione;</p> <p>f) criteri per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione;</p> <p>criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge e di correlazione tra tali compensi aggiuntivi (es: per recupero evasione dei tributi locali – funzioni tecniche ecc...) e il premio individuale nonché la retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni;</p>
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	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori (Organo di controllo interno)</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori) dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025" che ha assorbito, tra l'altro, anche il Piano della Performance/PEG Obiettivi del Comune di Sassuolo anno 2023, di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 11/2023.</p> <p>È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui all'art. 11 c. 2 del D. Lgs. n. 150/2009 e in coerenza con il D. Lgs. n. 33/2013, con deliberazione di Giunta n. 11/2023</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione prescritto dall'art. 11, commi 6 e 8, del D. Lgs. n. 150/2009</p> <p>È stata adottata la Relazione sulla performance, di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009, con deliberazione della Giunta Comunale n. 107/2023.</p>
		È stata validata la relazione sulla performance dall'organismo di valutazione (nucleo di valutazione), ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.lgs. n. 150/2009 per l'anno 2022, in data 9.5.2023, le cui risultanze sono state recepite con deliberazione di Giunta Comunale n. 107 del 23.5.2023.
Eventuali osservazioni		

Modulo 1- Scheda 1.2 Illustrazione dell'articolato di cui all'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente del Comune di Sassuolo per il triennio 2023-2025 e di accordo economico annuale anno 2023

Richiamato il CCI personale NON Dirigente del Comune di Sassuolo, siglato in data 1.12.2023 - periodo di riferimento: triennio 2023/2025, il quale all'art. 3, comma 1, dispone: "Il presente CCI ha durata triennale decorrente dall'1.1.2023 e sino al 31.12.2025, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione

definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNL 16.11.2022";

Il presente CCI – che qui si allega quale parte integrante e sostanziale – riguarda, pertanto, i criteri generali sopra richiamati in "Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)" nonché la modalità di utilizzo delle risorse del Fondo anno 2023, nel rispetto dei vincoli di legge, dei contratti collettivi nazionali di lavoro e degli strumenti di programmazione economico finanziaria dell'Amministrazione, come segue:

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno dell'area	<p>Per l'anno 2023 le parti condividono di destinare la somma di € 25.000,00, a valere sulla parte stabile tuttora disponibile del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2023, all'effettuazione di nuove progressioni economiche all'interno delle aree in favore del solo personale dipendente dell'Ente, secondo la disciplina dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 9 del CCI 2023/2025.</p> <p>Inoltre, per l'anno 2023, le parti condividono che:</p> <ol style="list-style-type: none">a. il budget di settore/servizio verrà attribuito secondo i criteri di riparto di cui alla lett. b e a sua volta ripartito in proporzione alla consistenza numerica degli appartenenti a ciascuna area all'interno del Settore/Servizio.b. verificata la disponibilità della parte stabile del Fondo 2023, preso atto della sussistenza, anche per gli anni 2024 e 2025, della disponibilità di risorse nella parte stabile in misura adeguata a consentire il finanziamento di nuove progressioni all'interno dell'area, fermi restando i criteri e le modalità di attribuzione di cui al presente articolo, concordano sulla opportunità di contrattare il budget da destinarvi in occasione della sessione di contrattazione dei singoli anni.c. la quota destinata annualmente alle progressioni tra le aree di cui all'art 36 del CCI 2023-2025 sarà automaticamente integrata:<ol style="list-style-type: none">1) delle somme necessarie a consentire le progressioni tra le aree a quelle unità di personale che, in ogni graduatoria, risultasse esclusa per mancanza di stanziamento inferiore al 50% dell'incremento del valore delle nuove progressioni;2) delle somme necessarie – dettagliate al comma 1 del medesimo art. 36 – derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni Speciali) del CCNL 16.11.2022.
Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi	<p>Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n. 314/2023, così come rettificata con determina n. 647/2023, ammontano a euro 750.110,18, al netto delle risorse necessarie per corrispondere:</p> <ol style="list-style-type: none">a. i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;b. quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;c. incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14 settembre 2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5 ottobre 2001;d. l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995;e. differenziali stipendiali delle categorie di accesso B1/B3 e D1/D3. <p>Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come riportato all'art 36 dello schema di CCI</p>
Disciplina normativa - rinvio	<p>Per quanto riguarda la disciplina normativa, compresi i criteri di riparto Fondo salario accessorio, si rinvia al CCI 2023-2025 dell'ente sottoscritto in data 1.12.2023</p>

Modulo 2 - 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

A. Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo: si allega alla presente lo schema di CCI 2023-2025 del Comune di Sassuolo;

B. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:

Le risorse Fondo (escluse le destinazioni fisse e vincolate sopra richiamate, come ad es. indennità di comparto, differenziali di progressione economica, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri definiti nel CCI del 1.12.2023, infra riportati:

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO:

- *descrizione*: l'indennità è prevista dal CCNL per remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti maneggio di valori; con una indennità commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i valori minimi e massimi giornalieri da € 1 ad € 15,00 da definirsi in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, CCNL 16.11.2022
- *riferimento alla norma del CCNL*: art. 70-bis CCNL 21.5.2018 e art. 84-bis CCNL 16.11.2022
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale 1.12.2023*: art. 11
- *criteri di attribuzione*: viene definita sulla base sulla base: a) della verifica dell'effettivo espletamento o meno dell'attività esposta a rischio, disagio o maneggio valori; b) ad esito positivo della precedente verifica, sono applicati, ai fini della definizione del valore attribuibile, i criteri riconosciuti della continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio valori, come segue:
 - *espletamento di attività esposta a rischio* € 2,00 giornalieri;
 - *espletamento di attività esposta a disagio* € 1,50 giornalieri;
 - *espletamento di maneggio valori* € 1,00 giornalieri;

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA':

- *descrizione*: l'indennità è prevista dal CCNL per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 CCNL 2019-2021, nell'importo massimo € 3.000,00 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.
- *importo massimo previsto nel fondo* = € 65.450,00
- *riferimento alla norma del CCNL*: art. 84 CCNL 16.11.2022
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale 1.12.2023*: art. 12
- *criteri di attribuzione*: formale conferimento dell'incarico con atto scritto, debitamente motivato dal dirigente di riferimento, con indicazione delle funzioni e dei compiti per i quali viene assegnata la responsabilità. Non compete ai titolari di incarichi di EQ, non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità, non è correlata in modo automatico con le assenze ma alla responsabilità assunta e concretamente esercitata e, per il personale ad orario ridotto, è proporzionata alle percentuali di part-time. L'attribuzione è attuata da parte dei dirigenti dopo necessaria verifica e certificazione a consuntivo dell'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati.
Per le figure infra dettagliate, le misure a titolo di indennità annua lorda sono riconoscibili come segue:
 - € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa
 - € 350,00 agli Addetti dell'Ufficio relazioni con il pubblico;
 - € 200,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
 - € 350,00 agli Ufficiali Elettorali;
 - € 350,00 al Responsabile dei Tributi;
 - € 350,00 per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori;
 - € 350,00 agli archivisti informatici e al personale addetto ai servizi di protezione civile.

INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (POLIZIA LOCALE):

- *descrizione*: l'indennità è prevista dal CCNL per il personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, entro i valori minimi e massimi giornalieri da € 1,00 ad € 15,00 e compensa interamente i rischi e disagi (compreso il maneggio valori) connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
- *riferimento alla norma del CCNL*: art. 100 CCNL 16.11.2022
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale 1.12.2023*: art. 17
- *criteri di attribuzione*: è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e viene determinata sulla base della incidenza delle causali (rischio, disagio) che costituiscono il presupposto applicativo dell'indennità tenuto conto anche delle caratteristiche dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare il valore concreto dell'emolumento che viene determinato come di seguito:
 - € 2,00 per i turni diurni;
 - € 3,00 per i turni serali e festivi;
 - € 10,00 per i turni notturni;
- *Il turno è considerato serale o notturno in base alla prevalenza del numero delle ore svolte dalle 22.00 - in caso di parità è considerato serale;*

INDENNITA' DI FUNZIONE (POLIZIA LOCALE):

- *descrizione*: l'indennità è prevista dal CCNL per il solo personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e dei Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ ai sensi dell'art. 16 CCNL 2019-2021, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito e alle connesse responsabilità, nonché alle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, nell'importo massimo € 3.000,00 annui lordi per dodici mensilità, elevabile a € 4.000,00 per l'Area dei Funzionari ed EQ

- riferimento alla norma del CCNL: art. 97 CCNL 16.11.2022
- riferimento all'articolo del CCI aziendale 1.12.2023: art. 18
- criteri di attribuzione: formale conferimento dell'incarico con atto scritto dal dirigente o responsabile di riferimento, con indicazione delle funzioni e dei compiti per i quali viene assegnata la responsabilità. Non compete ai titolari di incarichi di EQ, non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità, non è correlata in modo automatico con le assenze ma alla responsabilità assunta e concretamente esercitata e, per il personale ad orario ridotto, è proporzionata alle percentuali di part-time. L'attribuzione è attuata da parte dei dirigenti/responsabili dopo necessaria verifica e certificazione a consuntivo dell'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati. Nelle misure di seguito specificate:
 - Personale Area Funzionari ed EQ che svolge funzioni di coordinamento e controllo: da € 500,00 ad € 1.000,00
 - Vicecomandante Area Funzionari ed EQ, non incaricato di EQ: da € 2.000,00 a € 4.000,00
 - Agenti P.L. Area degli Istruttori cui è stata affidata con specifico provvedimento la responsabilità dell'istruttoria di procedimenti complessi: € 350,00

- ALTRE DESTINAZIONI:

- COMPENSO: ACCORDI DI COLLABORAZIONI ex art. 43, comma 3, della L. 449/1997**
- descrizione: con determinazione dirigenziale n. 801/2022 del 30.12.2022 ad oggetto: "Proroga distacchi di dipendenti del Comune di Sassuolo alla Società patrimoniale del Comune di Sassuolo "SGP" s.r.l. per gli anni 2023/2024", è stato prorogato il distacco per gli anni 2023 e 2024 presso la società partecipata Sassuolo Gestione Patrimoniali srl – ex protocollo di intesa approvato con delibera di Giunta Comunale n. 275/2021 di una unità di personale dipendente per il 100% del proprio tempo lavoro, al fine di svolgere le funzioni ed i compiti di cui al protocollo citato
 - importo massimo previsto nel fondo: € 16.915,00
 - riferimento alla norma del CCNL: ex art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 21.5.2018 – ex art. 15, comma 1, lett. d, CCNL 1.4.1999
 - riferimento all'articolo del CCI aziendale 1.12.2023: art. 13
 - criteri di attribuzione: la società SGP srl provvede a rimborsare al Comune di Sassuolo, oltre al costo della spesa sostenuta dallo stesso per il distacco dell'unità di personale, anche un importo pari ad € 45.000,00 a titolo di corrispettivo ex art. 43, comma 3, della L. 449/1997; il 50% del quale (ovvero € 22.500,00 compresi oneri riflessi ed IRAP), ex art. 67, comma 3 lett a) del CCNL 21.5.2018, da destinarsi al salario accessorio dell'Ente a titolo di compenso/produttività per l'attività svolta dalla predetta unità di personale. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione dell'istituto, con atto del Dirigente del Settore competente

- COMPENSO: INCENTIVO DERIVANTE DALL'ATTIVITA' DI RECUPERO DELL'EVASIONE FISCALE RELATIVI ALL'ICI**
- descrizione: il combinato disposto di cui agli art. 3, comma 57, della Legge n. 662/1996 e art. 59, comma 1, lett. p), del D.Lgs. n. 446/1997, consente di destinare una percentuale del gettito dell'imposta comunale sugli immobili al finanziamento di compensi incentivanti al personale dei servizi tributari del comune; spetta alla Giunta Comunale stabilire i limiti entro i quali finanziare i fondi per la produttività del personale in relazione alle somme incassate nell'anno a seguito di attività di recupero dell'evasione ICI, per la parte che residua dopo avere detratto le quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'Ente
 - importo massimo previsto nel fondo: € 2.500,00
 - riferimento alla norma del CCNL: art. 67, comma 3, lett. c, CCNL 21.5.2018
 - riferimento all'articolo del CCI aziendale 1.12.2023: art. 13
 - criteri di attribuzione: partecipano all'incentivo tutti gli addetti del Servizio Entrate impegnati in programmi di liquidazione e di accertamento con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato ed i dipendenti di altri Servizi che collaborano al recupero dell'evasione ICI. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione dell'istituto, con atto del Dirigente del Settore competente

Art. 14 e 30 CCI 2023-2025 - Correlazione tra il premio individuale / retribuzione di risultato incarichi E.Q. e particolari compensi

Ai fini della correlazione tra il premio individuale di produttività / la retribuzione di risultato degli incaricati di EQ e particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
- b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
- c) i progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
- d) gli incentivi vari derivanti da attività di recupero dell'evasione fiscale;
- e) la liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari (l'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

A fini di perequazione, le parti concordano che i premi individuali di produttività del personale delle categorie / la retribuzione di risultato degli incaricati di EQ che partecipano alle attività di cui al comma precedente sono assorbiti, applicando le seguenti aliquote per scaglione di incentivo corrisposto:

- fino a 500 euro nessun assorbimento;
- per importi superiori a 500 euro e fino a 2.065 euro assorbimento del premio individuale di un importo pari al 10% dell'importo dell'incentivo superiore a 500 euro;
- per importi superiori a 2.065 euro e fino a 3.615 euro: assorbimento del premio individuale per un importo pari a 156,50 euro + il 25% dell'importo dell'incentivo superiore a 2.065 euro;
- per importi superiori a 3.615 euro e fino a 5.164 euro assorbimento del premio individuale di un importo pari a 544,00 euro + il 45% dell'importo dell'incentivo superiore a 3.615 euro;
- per importi superiori a 5.164 euro – assorbimento del premio individuale di un importo pari a 1.241,05 + il 65% dell'importo dell'incentivo superiore a 5.164 euro

Definizione delle poste di destinazione del fondo risorse decentrate personale dipendente in considerazione del C.C.I.

1- Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo come certificazione

Non vengono regolate dal CCI, le destinazioni di somme per totali € 423.981,57, regolate dai vigenti CCNL, da specifiche disposizioni di legge o relative a progressioni economiche pregresse:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	99.945,23
Differenziali di progressione economica	314.257,85
Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995.	774,72
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, secondo periodo, CCNL 14.9.2000) Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 5.10.2001)	7.273,18
Differenziali stipendiali delle categorie di accesso B1/B3 e DI/D3	1.730,60
Totale	423.981,57

2 - Destinazioni specificamente regolate dal CCI personale dipendente

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 750.110,18 così suddivise:

Descrizione	Importo
Quota destinata alle nuove progressioni economiche all'interno delle aree 2023 (ex art. 9 CCI)	25.000,00
Indennità specifiche responsabilità art. 84 CCNL 2019-2021 (ex art. 12 CCI)	65.450,00
Indennità di funzione art. 97 CCNL 2019-2021 (ex art. 18 CCI)	15.500,00
Indennità di servizio esterno art. 100 CCNL 2019-2021 (ex art. 17 CCI)	23.643,00
Indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 2016-2018 e art. 84-bis CCNL 16.11.2022 (ex art. 11 CCI), così suddivise: - per attività esposte a rischio € 90,00 - per attività disagiate € 0,00 - per attività impicanti maneggio valori € 2.188,50	2.278,50
Maggiorazione per lavoro straordinario in giorno di riposo settimanale art. 24 CCNL 14.9.2000	5.548,26
Indennità di turno art. 30 CCNL 2019-2021 e reperibilità art. 24 CCNL 2016-2018 (ex artt. 26-27 CCI)	105.582,50
Performance organizzativa (di cui euro 50.782,00 per progetto strategico PM ed euro 69.218,00 per progetti strategici degli altri servizi dell'Ente)	120.000,00
Performance individuale e premio differenziale individuale art. 80 e 81 CCNL 2019-2021 (ex art. 7 e 8 CCI)	355.192,92
Altri premi specifiche disposizioni di legge art. 82, co.2, CCNL 2019-2021 (ex art. 13 CCI) recupero evasione ICI (€ 2.500,00) - incentivo maggior gettito IMU-TARI (€ 12.500,00) - premi da finanziamento ex art. 43 L. 449/97 (€ 16.915,00)	31.915,00
Totale	750.110,18

Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa personale dipendente certificato:

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	423.981,57
Somme regolate dal contratto	750.110,18
Totale	1.174.091,75

C) effetti abrogativi impliciti

Il presente CCI, sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso per gli istituti disciplinati.

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 nei confronti del personale si applica il Sistema di misurazione e Valutazione della Performance a cui si rinvia per maggior dettaglio (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 222 del 17.12.2013).

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati all'assunzione di specifiche responsabilità, della qualità della prestazione resa e del raggiungimento degli obiettivi, come definito nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 222/2013, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in data 28/6/2011 (v. artt. da 73 a 83 del Regolamento vigente, di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 229 del 30/12/2014). In particolare, l'erogazione dei premi ai dipendenti è collegata al compiuto processo di misurazione e valutazione della Performance organizzativa dell'Ente e dei Servizi (performance organizzativa) e dei singoli dipendenti (performance individuale). Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale adotta i principi ed i fattori di valutazione previsti dalla normativa vigente e dai contratti collettivi in essere; costituiscono oggetto della valutazione sia l'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, individuati nel Piano della Performance quali obiettivi premianti cui il dipendente partecipa, sia le conoscenze, capacità e comportamenti organizzativi messi in campo dal medesimo. Ai fini del conseguimento di qualsiasi forma di premialità, la combinazione della valutazione della performance organizzativa e di quella individuale consente l'inserimento di ciascun dipendente in una graduatoria di merito valutativo, formata per ogni Settore in ordine decrescente secondo il punteggio conseguito ad esito del momento valutativo, formulata dal Nucleo di valutazione entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello interessato dal ciclo di valutazione. Una graduatoria è formata, con le medesime regole, per il personale ascritto a qualifica dirigenziale. Il sistema premiale prevede il riconoscimento di differenziati e specifici premi al conseguimento di un'apposita soglia minima di punteggio al di sotto della quale non è erogato alcun incentivo. In coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia, il premio individuale di chi si colloca nella fascia di merito più alta deve essere prevalente rispetto al premio di chi si colloca nelle fasce di merito sottostanti, il valore massimo di premio pro-capite attribuibile ai dipendenti deve essere differenziato in relazione alla categoria contrattuale di ascrizione ed alla fascia di merito in cui gli stessi si collocano ad esito del processo valutativo annuale, i valori medi di premio pro-capite di ciascuna fascia devono essere decrescenti dalla fascia della "eccellenza" alla fascia "bassa" e non devono verificarsi fenomeni di appiattimento retributivo verificato sulla media del valore di premio pro-capite di ciascuna fascia. L'erogazione dei premi è quindi effettuata all'esito finale di un processo complesso e articolato ed è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa, e non prevede alcuna attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati. L'erogazione della produttività avviene, imprescindibilmente, l'anno successivo, a conclusione del processo valutativo annuale, costituito dalla validazione della relazione annuale della performance ad opera del Nucleo di Valutazione, in aderenza con le norme di legge vigenti (cfr. D.Lgs. n. 150/2009: art. 7 "Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale"; art. 10 "Le amministrazioni pubbliche, ..., redigono annualmente ...entro il 31 gennaio, il Piano della performance, ...e entro il 30 giugno, la Relazione sulla performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati..."; art. 14 "La validazione della Relazione sulla performance ... è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito"; art. 18 "...è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto...").

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche all'interno delle aree;

I criteri generali per l'assegnazione di nuove progressioni economiche sono definiti nel vigente "Sistema di valutazione e misurazione della performance", più volte richiamato. Il Sistema è coerente con il principio di "selettività delle progressioni economiche", in quanto oltre a prevedere requisiti di "accesso" alla selezione annuale per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" (possono partecipare alla selezione, sino alla concorrenza dell'87% del personale in servizio in possesso dei successivi requisiti 1-2-3 che ha riportato la migliore valutazione media, con riferimento alle ultime tre valutazioni conseguite - anche in posizione di comando o distacco presso altri enti -, i dipendenti che: 1. hanno maturato un'anzianità di servizio (nell'area contrattuale di accesso o nell'ultima peo effettuata) con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di 48 mesi nella posizione economica precedente (detta esperienza può essere maturata anche presso altri enti locali, in periodi non continuativi, fatta salva la specifica disciplina di cui alla lett. f); 2. al 1° gennaio dell'anno in cui si effettua la selezione non sono ascritti a diversa posizione giuridica e/o economica (es. per progressione di carriera a seguito di concorso) rispetto a quella in godimento al 31 dicembre dell'anno precedente; 3. nel biennio precedente non sono stati sanzionati con provvedimenti disciplinari superiori alla multa).

La progressione economica è attribuita in relazione alla valutazione ottenuta dal dipendente ad esito del processo valutativo annuale. L'accordo decentrato sottoscritto il 1.12.2023, ha stabilito i criteri aggiuntivi, demandati alla contrattazione decentrata dall'art. 7, comma 4, CCNL 16.11.2022, rispetto a quelli già previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso l'Ente. In particolare ha stabilito che le graduatorie di settore - suddivise per ciascuna area contrattuale - per l'attribuzione dei nuovi differenziali stipendiali si redigono sulla base del punteggio complessivo espresso in centesimi ottenuto da ogni dipendente al termine del processo di valutazione, determinato dalla somma della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o

comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico per massimo 70 punti su 100 e dell'esperienza professionale maturata dal dipendente nel medesimo profilo od equivalente massimo 30 punti su 100, ha definito i criteri da applicare in caso di parità di punteggio e la maggiorazione da applicare ai dipendenti che non hanno conseguito progressioni economiche da più di sei anni. Come può evincersi da quanto predetto, l'inquadramento nella posizione economica superiore implica il possesso di determinati requisiti e punteggi, che soddisfano i criteri di meritocrazia e premialità.

Per l'anno 2023 il contratto integrativo sottoscritto il 1.12.2023 ha previsto € 25.000,00 da destinare all'attribuzione dei nuovi differenziali stipendiali, rispettando comunque il principio di selettività in quanto le risorse economiche utilizzate consentono di riconoscere una progressione all'interno delle aree ad una quota limitata di dipendenti non superiore al 50% degli appartenenti all'area in possesso dei requisiti di partecipazione.

Le parti hanno definito altresì che la quota destinata annualmente alle progressioni tra le aree di cui all'art 36 del citato CCI del 1.12.2023 sarà automaticamente integrata:

a. delle somme necessarie a consentire le progressioni tra le aree a quelle unità di personale che, in ogni graduatoria, risultasse esclusa per mancanza di stanziamento inferiore al 50% dell'incremento del valore delle nuove progressioni;

b. delle somme necessarie - dettagliate al comma 1 del medesimo articolo 36 - derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni Speciali) del CCNL 16.11.2022;

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

Il Titolo VI del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ha recepito la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009 in materia di valutazione e premialità del personale.

Il ciclo di gestione della performance organizzativa e di quella individuale, caratterizzato dalle fasi di programmazione, misurazione, valutazione e premialità è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, nonché è integrato con gli altri sistemi di pianificazione e controllo gestionali. Per la gestione della performance l'ente utilizza i seguenti strumenti:

1. il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che ha assorbito, tra l'altro, anche il Piano della Performance/PEG Obiettivi è un documento unico di programmazione e governance annuale redatto in coerenza con le finalità del mandato, con gli indirizzi politici espressi nei documenti di programmazione dell'ente, con i programmi triennali del D.U.P. e con le risorse assegnate con i documenti di Bilancio pluriennale; il Piano esplicita gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'anno, secondo le indicazioni contenute nel Sistema di misurazione e valutazione;
2. la Relazione sulla performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti. La mancata validazione, entro il 30 giugno, della Relazione ad opera del Nucleo di Valutazione, che rappresenta l'accertamento di tenuta e di regolarità del ciclo di coerenza valutativa ai sensi dell'art. 14, comma 4, let. c), del D.Lgs. n. 150/2009, non consente alcun tipo di erogazione di strumenti premiali, in applicazione di quanto disposto dal comma 6 del predetto art. 14.

L'erogazione dei premi connessi alla produttività è quindi inscindibilmente legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati, e ciò consente, come richiesto dalle norme più volte richiamate, di collegare la spesa di risorse pubbliche esclusivamente laddove si realizzino i presupposti di riconoscimento premiale, così che la spesa sostenuta sia effettivamente e concretamente conseguente ad utilità marginali prodotte dal personale a seguito ed a conclusione, previa verifica finale, del sistema di programmazione/pianificazione adottato, in ragione del trinomio: risultati conseguiti > utilità prodotta > spesa sostenuta (a titolo di premialità).

Con la sottoscrizione del presente CCI l'Amministrazione intende promuovere la realizzazione di obiettivi di mandato esplicitati all'interno del DUP - sezione operativa di cui i Progetti Performance 2023 rappresentano la modalità di realizzazione.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili : Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sassuolo, 11 dicembre 2023

Il Dirigente del Settore
Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane
dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico
Dott.ssa Stefania Piras
(F.to digitalmente)

Relativamente alla presenza
delle risorse a bilancio
Il Direttore del Settore III
Dott. Claudio Temperanza
(F.to digitalmente)

