



Comune di Cavezzo (Mo)



[Unione Comuni Modenesi Area Nord](#)
Servizio Personale Giuridico associato dei comuni di
Comuni di Camposanto, Cavezzo, Concordia
sulla Secchia, Medolla, Mirandola, San Prospero e
Unione Comuni Modenesi Area Nord

Prot. 899.3.5

Mirandola, 25.01.2021

Al Revisore dei Conti
del Comune di Cavezzo

COMUNE DI CAVEZZO

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n.165 del 2001)

ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE

TRIENNIO 2019 - 2021

(Ipotesi sottoscritta tra la delegazione trattante di parte pubblica e sindacale in data 30.12.2020, prot. 15574.1.9)

L'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001, prevede che i contratti integrativi sottoscritti dalle amministrazioni pubbliche siano corredati dalle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, redatte sulla base di appositi schemi predisposti dal Ministero dell'economia e delle finanze, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, e certificate dai competenti organi di controllo. In applicazione di tale disposizione, la Circolare n. 25 del 19/07/2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha fornito gli schemi standard da utilizzare per le predette relazioni, unitamente ad un'illustrazione dettagliata dei relativi contenuti specifici.

La presente Relazione illustrativa conformemente allo schema definito dalla precitata circolare ministeriale n.25 del 19.07.2012, si articola in due moduli:

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili

Il presente atto viene rilasciato dal Servizio Personale Giuridico dell'Unione Comuni Modenesi Area Nord, in forza di convenzione rep. 858 sottoscritta il 2.5.2018 dai Comuni di Camposanto, Cavezzo, Concordia s/S, Medolla, Mirandola, S. Prospero e dall'Unione Comuni Modenesi Area Nord, con la quale, a far data dall'1.06.2018, le funzioni relative alla gestione del personale del Comune di Mirandola, sono trasferite all'Unione Comuni Modenesi Area Nord.

Modulo 1

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

| | | |
|--|---|--|
| Data di sottoscrizione | | <p>Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo: sottoscritta il 30.12.2020, prot. 15574.1.9</p> <p>Contratto collettivo decentrato integrativo: _____</p> |
| Periodo temporale di vigenza | | Anno: 2019 - 2021 |
| Composizione delegazione trattante | | <p>Parte pubblica: Presidente: Vice-Segretario Comunale, Responsabile del Servizio Affari Generali, Istruzione Cultura e Tempo Libero, Dr.ssa Catia Orlandi; Componente con competenza generale in ambito amministrativo: Segretario dell'Unione Comuni Modenesi Area Nord, Dr. Marco Carapezzi Supporto tecnico alla delegazione trattante di parte pubblica: Responsabile Servizio Personale Giuridico Unione Comuni Modenesi Area Nord, Dr.ssa Simona Roncadi Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'ipotesi: FP-CGIL, CISL-FP Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto: _____</p> |
| Soggetti destinatari | | Personale dipendente del Comune di Cavezzo |
| Materie trattate nel contratto integrativo (descrizione sintetica) | | Utilizzo delle risorse decentrate nel triennio 2019-2021 , con particolare riferimento alla definizione di criteri e procedure relative al sistema di incentivazione del personale, a specifici compensi previsti contrattualmente, all'incentivazione di specifiche attività e prestazioni, ai compensi per specifiche responsabilità, nonchè principi generali e criteri in materia di formazione del personale, sicurezza nei luoghi di lavoro, qualità del lavoro e pari opportunità ed orario di lavoro |
| Rispetto dell' iter adempimenti procedurali 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>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data _____</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p> |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di adempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | <p>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art.10 del D.Lgs.150/2009? Con deliberazione di G.C. n. 57 del 4.05.2019 si è approvato il Piano della performance 2019 e con deliberazione di G.C. n.127 del 31.12.2019 si è approvato il Piano della performance 2020</p> <p>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11, comma 2 del D.Lgs.150/2009? L'Ente con deliberazione di G.C. n.10 del 31.01.2019 che ha approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2019-2021 e con deliberazione di G.C. n.6 del 30.01.2020 ha approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2020-2022</p> <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del D.Lgs.150/2009? Sì per quanto di competenza</p> <p>La Relazione alla performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art.14, comma 6 del D.Lgs.150/2009? Con deliberazione di G.C. n. 128 del 30.12.2020 si è approvata la Relazione alla Performance 2019</p> |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| Eventuali osservazioni | | |

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 in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto collettivo integrativo (CCI)

In data 21.05.2018 è stato stipulato il nuovo contratto collettivo nazionale per il comparto Funzioni Locali, 2016-2018, riguardante gli enti locali precedentemente ricompresi nel Comparto Regioni-Autonomie Locali, il quale ha introdotto una nuova disciplina del sistema di costituzione del Fondo Risorse Decentrate a valere dall'anno 2018 ed altresì riformulato diversi istituti giuridici ed economici afferenti il trattamento accessorio del personale dipendente non dirigente.

Il CCI 2019-2021, presenta elementi di specificità sulla base dei seguenti accadimenti contrattuali ed organizzativi:

- alla luce del suddetto nuovo ccnl ed in conformità agli indirizzi espressi dall'Amministrazione, il CCI 2019-2020 tende a garantire il graduale allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede nazionale ed integrativa con riferimento ai vari istituti incentivanti come riformulati nel nuovo ccnl in parola;
- relativamente all'area delle posizioni organizzative, si richiama il fatto ai sensi dell'art.67, comma 7 del ccnl 21.05.2018, il dato complessivo delle risorse di cui al Fondo Risorse Decentrate e delle risorse per posizioni organizzative, deve comunque il valore soglia rappresentato dal medesimo aggregato 2016, ai sensi dell'art.23, comma 2 del D.Lgs.75/2017;
- le risorse destinate al salario accessorio tengono conto che, nel tempo, a seguire il 2016, il Comue a provveduto al trasferimento all'Unione Comuni Modenesi Area Nord, di servizi/funzioni e del personale dipendente, con conseguente impatto sulla determinazione delle risorse di cui al Fondo 2020;

Il CCI 2019-2021 si articola come segue:

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza

(art.2 CCNL Funzioni Locali 21.05.2018)

Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto

(artt. 8 comma 7 CCNL 21.05.2018)

Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

(art. 9 comma 5 CCNL 22.1.2004)

Art. 4 – Relazioni sindacali

Art. 5 – Clausola di raffreddamento

Art. 6 – Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro

(art. 7, comma 4, let. M) CCNL Funzioni Locali 21.05.2018)

Art. 7 – Formazione ed aggiornamento professionale

Art. 8 – Conciliazione Vita Lavoro

Art. 9 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art.68, comma 1 del CCNL del 21.05.2018

(art. 7, comma 4, let. A) CCNL Funzioni Locali 21.05.2018)

Art. 10 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

(art. 7, comma 4, let. B) CCNL Funzioni Locali 21.05.2018)

Art. 11 - Differenziazione del premio individuale

(art. 69 CCNL Funzioni Locali 21.05.2018)

Art. 12 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali

(art. 7, comma 4, let. C) CCNL Funzioni Locali 21.05.2018)

Art. 13 - Criteri per l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del ccnl del 21.05.2018

(art. 7, comma 4, let. D) CCNL Funzioni Locali 21.05.2018)

Art. 14 - Criteri per l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di vigilanza di cui all'art.56-quinquies del ccnl del 21.05.2018 (personale Polizia Locale)

(art. 7, comma 4, let. E) CCNL Funzioni Locali 21.05.2018)

Art. 15 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70-quinquies, comma 1 del ccnl del 21.05.2018

(art. 7, comma 4, let. F) CCNL Funzioni Locali 21.05.2018)

Art. 16 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70-quinquies, comma 2 del ccnl del 21.05.2018

(art. 7, comma 4, let. F) CCNL Funzioni Locali 21.05.2018)

Art. 17 - Criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti accessori previsti da specifiche norme di Legge

(art. 7, comma 4, let. G) CCNL Funzioni Locali 21.05.2018)

Art. 18 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

(art. 7, comma 4, let. H) CCNL Funzioni Locali 21.05.2018)

Art. 19 – Elevazione della misura e dei limiti dell'indennità di reperibilità prevista dall'art.24, comma 1 e comma 3 del ccnl 21.05.2018 (reperibilità)

(art. 7, comma 4, let. i) e let. K) CCNL Funzioni Locali 21.05.2018)

Art. 20 – Correlazione tra i compensi di cui all'art.18, comma 1, lett. h) del ccnl 21.05.2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di PO (art. 7, comma 4, let. J) CCNL Funzioni Locali 21.05.2018) - criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 7, comma 4, let. V) CCNL Funzioni Locali 21.05.2018)

Art. 21 – Elevazione dei limiti previsti dall'art.24, comma 3 del ccnl 21.05.2018 (reperibilità)

(art. 7, comma 4, let. K) CCNL Funzioni Locali 21.05.2018)

Art. 22 – Elevazione dei limiti previsti dall'art.23, commi 2 e 3 del ccnl 21.05.2018 (turnazioni)

(art. 7, comma 4, let. L) CCNL Funzioni Locali 21.05.2018)

Art. 23 – Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53, comma 2 del ccnl del 21.05.2018

(art. 7, comma 4, let. N) CCNL Funzioni Locali 21.05.2018)

Art. 24 – Limite individuale delle ore che possono confluire nella banca delle ore ai sensi dell’art.38-bis del ccnl 14.09.2000

(art. 7, comma 4, let. O) CCNL Funzioni Locali 21.05.2018)

Art. 25 – Criteri per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

(art. 7, comma 4, let. P) CCNL Funzioni Locali 21.05.2018)

Art. 26 – Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell’orario multiperiodale, ai sensi dell’art. 25, comma 2 del ccnl 21.05.2018

(art. 7, comma 4, let. Q) CCNL Funzioni Locali 21.05.2018)

Art. 27 – Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l’arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell’art. 22, comma 2 del ccnl 21.05.2018

(art. 7, comma 4, let. R) CCNL Funzioni Locali 21.05.2018)

Art. 28 – Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell’art. 38 del CCNL del 14.9.2000

(art. 7, comma 4, let. S) CCNL Funzioni Locali 21.05.2018)

Art. 29 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l’organizzazione di servizi

(art. 7, comma 4, let. T) CCNL Funzioni Locali 21.05.2018)

Art. 30 – Incremento delle risorse di cui all’art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell’osservanza dei limiti previsti dall’art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all’art. 67 del ccnl del 21.05.2018

(art. 7, comma 4, let. U) CCNL Funzioni Locali 21.05.2018)

Art. 31 - Valore dell’indennità di funzione di cui all’art. 56-sexies del ccnl 21.05.2018, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo (Personale Polizia Locale)

(art. 7, comma 4, let. W) CCNL Funzioni Locali 21.05.2018)

Art. 32 – Integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall’art.23, comma 8, del ccnl del 21.05.2018, in materia di turni di lavoro notturno

(art. 7, comma 4, let. Z) CCNL Funzioni Locali 21.05.2018)

Art. 33 – Incentivi “Centro Estivo”

Art. 34 – Disposizioni finali

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Sulla base dei criteri contenuti nel CCI 2019-2021, si definiscono i seguenti macro ambiti di utilizzo delle risorse:

- indennità di comparto, di cui all’art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004, secondo le disposizioni contrattuali ivi contenute;
- indennità personale educativo degli asili nido, di cui all’art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all’art. 6 del CCNL del 5.10.2001, secondo le disposizioni contrattuali ivi contenute;
- indennità corrisposte al personale dell’ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione

organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, secondo le disposizioni contrattuali ivi contenute;

- progressioni economiche orizzontali, con decorrenza nell'anno di riferimento;
- indennità di turno, reperibilità, indennità di condizioni di lavoro, compenso per attività prestata nel giorno di riposo settimanale;
- indennità per specifiche responsabilità;
- indennità di funzione ed indennità di servizio esterno;
- compensi correlati alla performance individuale ed organizzativa.

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 del CCI 2019-2021 sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al vigente al Sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale, approvato con deliberazione di G.C. n. 45 del 16.05.2015, nonché ai principi di valutazione e misurazione della performance, di cui al D.Lgs.150/2009, recepiti nel vigente Regolamento Ordinamento Uffici e Servizi del Comune.

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

Le parti rinviando la trattazione dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni orizzontali, impegnandosi a verificare la sostenibilità delle stesse, nell'anno 2021, con puntuale definizione dei criteri di definizione delle relative procedure.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto collettivo, in correlazione agli strumenti di programmazione gestionale

La sottoscrizione del CCI 2019-2021 costituisce un passaggio prioritario nell'ambito del processo di gestione della premialità; dal contratto deriva la legittimazione degli strumenti volti a promuovere la produttività del personale nonché tesi a riconoscere particolare ambiti di responsabilità e disagio; particolare attenzione viene posta al sistema incentivante che, facendo leva sulla partecipazione al piano degli obiettivi approvato dall'Ente, permette la valorizzazione dell'apporto dei dipendenti al raggiungimento degli indirizzi e della mission dell'ente, favorendo altresì il miglioramento dei servizi erogati.

Il Responsabile Servizio Personale Giuridico
(Dr.ssa Simona Roncadi)

