

# 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 DELLA **APPENDICE "A" DISPOSIZIONI RELATIVA AGLI ISTITUTI CON CONTENUTO ECONOMICO APPLICABILI AL COMUNE DI CARPI** 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 16 aprile 2024
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anni 2024-2025
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>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</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie preintesa: FP-CGIL, CISL-FP</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dai contratti integrativi (descrizione sintetica)</b>	<p><b>Per tutti gli enti:</b>                      =====</p> <p><b>Per il solo Comune di Carpi:</b>                      Art. 7, comma 4, lettere d), f), i), k) e u) del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022.</p>

<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 2024-2026.</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 2024-2026.</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 relazioni consuntive 2023 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>Appendice A</b></p>	<p>L'appendice contiene disposizioni vavevoli per il solo personale del Comune di Carpi</p>
<p><b>Art. A-1 Indennità condizioni di lavoro</b></p>	<p>Regolamenta l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro in sostituzione delle precedenti indennità di rischio, disagio e maneggio valori.                  La nuova indennità prende in considerazione solamente condizioni di rischio e di disagio considerando che il maneggio valori è un'attività residuale in</p>

	ragione della diffusione dei pagamenti elettronici e della eliminazione dei buoni pasto cartacei. Vengono individuate 5 fattispecie di rischio e 4 di disagio con la relativa indennità (da un minimo di 1 euro/giorno a un massimo di 15 euro/giorno) che può essere cumulata entro il limite da CCNL di 15 euro/giorno.
<b>Art. A-2 Indennità per specifiche responsabilità</b>	Disciplina ex-novo la indennità. Vengono previste 11 fattispecie di cui: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 (A, B e H) legate a ruoli organizzativi;</li> <li>• 5 (C, D, E, F, G) legate a specifiche professionalità previste da disposizioni normative;</li> <li>• 3 (I, J e K) correlate a specifiche attività, già previste dalla previgente contrattazione nazionale.</li> </ul> alcune sono per l'area dei Funzionari ed EQ, 2 fattispecie per l'area degli Istruttori e 1 fattispecie per l'area degli Operatori Esperti. Otto fattispecie sono ad importo fisso e le altre tre prevedono un minimo e un massimo. Il massimo previsto è di 2.500 euro/anno a fronte di un massimo da CCNL di 4.000. Le fattispecie non sono limitatamente cumulabili. 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.
<b>Art. A-3 Misura della indennità di reperibilità</b>	In attuazione delle previsioni del CCNL viene stabilito che l'indennità di reperibilità è elevata (da 10,33 euro) a 13,00 euro per turno di dodici ore.
<b>Art. A-4 Limite dei turni della reperibilità</b>	Il limite ai turni di reperibilità dei dipendenti viene elevato a 2.500 ore all'anno.
<b>Art. A-5 Incremento risorse per gli incarichi di EQ</b>	Stabilisce che a decorrere dal 2024 una quota di 10.000 (diecimila/00) euro di risorse decentrate viene destinata all'incremento del fondo per la retribuzione di posizione e risultato dei titolari di incarico di EQ
<b>Art. A-6 Ulteriori disapplicazioni</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 dalla data di applicazione degli istituti regolati dall'appendice 1° gennaio 2024 cessano di applicarsi al personale del Comune di Carpi le disposizioni del CCI 22 luglio 2013 e che dal 1° maggio 2024 tutte quelle che prevedevano che una parte dei premi legati alla performance venisse erogata tramite gli "standard qualitativi".

## 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 decurtazione stabile di 10.000,00 euro/anno da destinare all'incremento del fondo per la retribuzione di posizione e risultato dei titolari di EQ.

L'utilizzo del Fondo risorse decentrate 2024, fino alla entrata in vigore delle disposizioni contenute nell'appendice 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 del Comune di Carpi di 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 20 del CCI 22.07.2013 del Comune di Carpi oggetto di abrogazione esplicita.

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

Sono regolati solamente istituti indennitari, pertanto restano confermate le previsioni del contratto decentrato per le parti comuni già oggetto di certificazione e sottoscritto definitivamente il 28 dicembre 2023.

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

Materia non regolata nell’appendice.

### **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:

- 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.;
- 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 decurtazione della somma di 10.000,00 euro/anno da destinare al fondo per la retribuzione di posizione e risultato dei titolari di incarico di EQ.

#### **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**

Non pertinente.

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

Sono allocate all'esterno del fondo le risorse, pari a 10.000 euro stornate a favore del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarico di EQ.

#### **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)

Non pertinente

### **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)