



**UNIONE MONTANA DEI COMUNI
DELL'APPENNINO REGGIANO
Provincia di REGGIO EMILIA**

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto decentrato integrativo normativo anni 2024-2026
sottoscritto il 07 agosto 2024**

1

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



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

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

Data di sottoscrizione	07 agosto 2024
Periodo temporale di vigenza	Dal 1° gennaio 2024 per il triennio 2024-2026 e comunque fino alla sottoscrizione di un nuovo CCI normativo in materia
Composizione della delegazione trattante	Con D.G. n. 98 del 16 ottobre 2023 è stato stabilito che la delegazione trattante di Parte Pubblica è costituita da: Presidente: Segretario generale. In caso di assenza o impedimento è sostituito dal titolare di E.Q. del Settore Gestione del personale. Componenti: tutti i Titolari di E.Q. dell'ente, Settore: – Affari Generali e istituzionali – Finanziario – Gestione del Personale – Polizia Locale – Programmazione, Tutela e Valorizzazione del Territorio, CUC – Sociali ed educativi – Centralizzati – Sociali ed educativi – Polo 1 – Sociali ed educativi – Polo 2 – Sociali ed educativi – Polo 3 Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): – la maggioranza dei componenti della RSU aziendale; – FP CGIL, FP CISL, FPL UIL, CSA Tutte le organizzazioni sindacali erano presenti all'incontro e hanno firmato l'accordo.
Soggetti destinatari	Personale dipendente dell'Unione Montana dei comuni dell'Appennino Reggiano e dei comuni aderenti, Carpineti, Casina, Castelnovo Ne' Monti, Toano, Ventasso, Vetto e Villa Minozzo



Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Disciplina gli aspetti normativi delle materie che il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali sottoscritto in data 16 novembre 2022 demanda alla contrattazione decentrata integrativa. L'elenco delle materie oggetto di contrattazione è definito all'articolo 7 comma 4 del predetto CCNL 16 novembre 2022. In particolare la contrattazione decentrata disciplina: – TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI • CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI ○ Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale ○ Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria – TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI • CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI ○ Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto ○ Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi – TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE • CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE ○ Art. 6 - Progressioni economiche all'interno delle aree ○ Art. 8 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ (art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL) – TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO • CAPO I - ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO ○ Art. 9 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente ○ Art. 10 - Reperibilità ○ Art. 11 - Turnazioni ○ Art. 12 - Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti ○ Art. 13 - Lavoro straordinario e Banca delle ore ○ Art. 14 - Flessibilità dell'orario di lavoro ○ Art. 15 - Orario multiperiodale ○ Art. 16 - Servizio mensa e buono pasto – TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE • CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ ○ Art. 17 - Quantificazione delle risorse ○ Art. 18 - Strumenti di premialità ○ Art. 19 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie • CAPO II - PERFORMANCE
---	---



		○ Art. 20 - Premio correlato alla performance e differenziazione • CAPO III - DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ ○ Art. 21 - Principi generali ○ Art. 22 - Indennità condizioni di lavoro ○ Art. 23 - Indennità per specifiche responsabilità • CAPO IV - ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT ○ Art. 24 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge ○ Art. 25 - Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici ○ Art. 26 - Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate ○ Art. 27 - Welfare integrativo • CAPO V - POLIZIA LOCALE ○ Art. 28 - Proventi delle violazioni al codice della strada ○ Art. 29 - Indennità di servizio esterno ○ Art. 30 - Indennità di funzione del personale della polizia locale – TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI ○ Art. 31 - Salute e sicurezza sul lavoro ○ Art. 32 - Innovazioni tecnologiche ○ Art. 33 - Disposizioni finali
Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Revisore dei Conti)
		Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva



	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, ha disposto (con l'art. 1, comma 1, lettera c)) che <i>"Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: [...]</i> <i>c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance)".</i> Il Piano della Performance è stato approvato all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O) con deliberazione di Giunta n. 42 del 17.04.2024 È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? L'articolo 11 del D.Lgs. 150/2009 è stato abrogato dall'art. 53 comma 1 lett. i) del D.Lgs. 14 marzo 2013, N. 33, che contestualmente ha disposto, con l'art. 52, comma 5, che <i>"Dalla data di entrata in vigore del presente decreto, qualsiasi rinvio al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si intende riferito all'articolo 10".</i> Il Piano della trasparenza è stato approvato unitamente al Piano triennale anticorruzione 2023/2025 all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O) con deliberazione di Giunta n. 42 del 17.04.2024.
--	---	--



		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? L'articolo 11 del D.Lgs. 150/2009 è stato abrogato dall'art. 53 comma 1 lett. i) del D.Lgs. 14 marzo 2013, N. 33. Tale adempimento è stato recepito all'articolo 10 commi 6 e 8 del precitato D.Lgs. 33/2013, come successivamente modificato dal D.Lgs. 97/2016. Relativamente agli adempimenti di cui al comma 6 dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013 sono stati potenziati gli strumenti di comunicazione "social", nonché è stata implementata la raggiungibilità delle informazioni sul sito istituzionale. Relativamente agli adempimenti di cui al comma 8 dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013 i contenuti richiesti risultano inseriti nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" all'interno del sito istituzionale dell'Ente e vengono aggiornati in relazione alle modifiche normative e organizzative approvate dall'Amministrazione. Vengono pubblicati e tempestivamente aggiornati: – Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e sue sottosezioni "Performance" e "Rischi corruttivi e trasparenza"; – Nominativi e curricula dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e componenti dell'Organismo di valutazione. La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Il Nucleo di valutazione ha validato la Relazione sulla performance dell'anno 2022 in data 04/12/2023.
Eventuali osservazioni		



con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

Il modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale.

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

In merito al contenuto del presente contratto, si precisa che, ai sensi dell'articolo 40, comma 3 bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, così come modificato dall'art. 11, comma 1 lettera c), nn. da 1) a 3) del D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, la contrattazione integrativa *“si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali...”*.

In data 16 novembre 2022 è stato siglato il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2019-2021 il quale ha ridefinito la disciplina delle relazioni sindacali rispetto a quella di cui ai precedenti CCNL ed in particolare, all'articolo 7, ha individuato soggetti e materie della contrattazione collettiva integrativa.

Pertanto l'ipotesi di contratto integrativo decentrato allegato alla presente è stata redatta con lo scopo di adeguare la contrattazione dell'ente al nuovo sistema di relazioni sindacali introdotto dal suddetto CCNL e al fine di disciplinare le materie da esso demandate alla contrattazione collettiva integrativa.

Premesso quanto sopra, si elencano di seguito le materie oggetto di regolamentazione, richiamando le fonti legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - Disposizioni Generali

Articolo 1: Quadro normativo e contrattuale

L'articolo inquadra normativamente e contestualizza il CCI.

Articolo 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

L'articolo regola l'ambito di applicazione e la durata del contratto, specificando che si applica tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

Il CCI ha durata triennale, per gli anni 2024-2026. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata almeno sei mesi prima della scadenza.

In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.

È prevista la riapertura delle trattative sui contenuti dell'accordo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla

Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano

Via Dei Partigiani, 10 - 42035 Castelnovo ne' Monti (RE)

Tel. 0522.610511 - Fax 0522.610590 - P.IVA 91167000354

Posta elettronica certificata: unioneappenninore@pec.it



contrattazione collettiva integrativa, con l'impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

La contrattazione per la definizione dei CCI di parte economica dovrà avviarsi entro il 30 aprile dell'anno di riferimento.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Capo I - Sistema delle relazioni sindacali

Il Capo è dedicato alle relazioni sindacali e ne definisce le verifiche dell'attuazione del CCI, l'interpretazione autentica e la regolamentazione del diritto di sciopero.

Articolo 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

È prevista la verifica annuale dello stato di attuazione del CCI, a seguito di convocazione del Presidente della delegazione trattante di parte pubblica. Per la parte sindacale è prevista la possibilità di richiedere altri incontri, con richiesta motivata, in seguito alla quale, il Presidente della delegazione di parte pubblica convocherà la riunione entro 20 giorni.

Articolo 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi

Nell'articolo sono definite le procedure, in caso di controversie sull'interpretazione del contratto, nello specifico è previsto che, le delegazioni trattanti si incontrino per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

È prevista che l'iniziativa possa essere unilaterale, con richiesta di convocazione delle delegazioni contenente una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. È individuato il termine di trenta giorni per l'incontro fra le parti.

L'accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del CCI e sostituisce, la clausola controversa, con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso e ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 5 – Regolamentazione del diritto di sciopero

In ottemperanza alle disposizioni della legge 146/90 contenente "*Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali*" e alle disposizioni di cui al CCNL 19/09/2002, vengono definite le prestazioni indispensabili da assicurare in caso di sciopero. I servizi pubblici oggetto di disciplina risultano essere:

- rete stradale - sgombero neve - pronto intervento – Protezione civile
- servizio di stato civile
- servizio polizia locale

All'interno dei servizi essenziali sopraelencati, nel successivo comma dell'articolo vengono specificate prestazioni indispensabili:

- **Servizio rete stradale:** *pronto intervento per manutenzione delle strade;*
- **Servizio sgombero neve e antighiaccio** (24 ore su 24) *da garantire in ogni caso durante il periodo invernale;*
- **Servizio di protezione civile e gestione delle emergenze:** *attivazione del COC o COM;*
- **Servizio di stato civile** *per ricezione atti di nascita e morte;*
- **Servizio di Polizia Locale,** *limitatamente alle prestazioni minime riguardanti: attività*

Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano

Via Dei Partigiani, 10 - 42035 Castelnovo ne' Monti (RE)

Tel. 0522.610511 - Fax 0522.610590 - P.IVA 91167000354

Posta elettronica certificata: unioneappenninore@pec.it



richiesta dall'autorità giudiziaria, infortunistica stradale, Trattamenti e Accertamenti Sanitari Obbligatori;

Il comma successivo stabilisce i contingenti numerico di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali.

Viene quindi definito il criterio di rotazione quale modalità di individuazione del personale da includere nei contingenti per l'erogazione delle prestazioni necessarie ed esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi del personale individuato, sono comunicati, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero alle organizzazioni sindacali locali e ai singoli lavoratori interessati, i quali hanno diritto di esprimere, entro le 24 ore, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo, nel caso sia possibile, la sostituzione.

Nei successivi commi vengono quindi stabilite le modalità di pubblicità e di revoca dello sciopero, le direttive per le comunicazioni obbligatorie da parte dell'Amministrazione, le condizioni di impiego del personale "precettato", nonché il rimando alla normative riguardanti il diritto di sciopero.

TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I - Nuovo sistema di classificazione

Articolo 6 - Progressioni economiche all'interno delle aree

L'articolo disciplina i criteri di accesso alla progressione economica all'interno delle aree e le modalità di svolgimento della selezione, conformemente a quanto disposto all'articolo 14 del CCNL 16/11/2022.

Si prevede che concorrano alla progressione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri enti, che negli ultimi 3 anni, per gli quelli fino a 30 dipendenti e 4 anni per quelli con più di 30 dipendenti, non hanno beneficiato di alcuna progressione economica, e che non abbiano riportato provvedimenti disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente alla data della selezione.

Ulteriori disposizioni prevedono che il punteggio attribuito a ciascun dipendente in seno alla suddetta graduatoria tenga conto dei seguenti parametri: valutazione della performance del triennio precedente, l'esperienza professionale e le competenze acquisite a seguito di percorsi formativi.

In ossequio all'art. 14 comma 2 lettera e) del CCNL 16/11/2022 le parti stabiliscono che il peso complessivo della valutazione della performance del triennio precedente vada dal 60% per le Aree degli Operatori, Operatori Esperti e Istruttori, al 70% per l'Area dei Funzionari ed E.Q. Mentre l'esperienza professionale maturata, sul punteggio totale assegnabile a ciascun dipendente, pesi per il 40% per l'Area degli Operatori, al 35% per l'Area degli Operatori Esperti, al 30% per l'Area degli Istruttori e al 15% per l'Area dei Funzionari ed E.Q. Infine le competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi risultano aver un peso pari a 0% per l'Area degli Operatori, al 5% per l'Area degli Operatori Esperti, al 10% per l'Area degli Istruttori e al 15% per l'Area dei Funzionari ed E.Q.

Capo II - Incarichi di Elevata Qualificazione

Articolo 7 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato

Viene stabilito che, in sede di prima applicazione, non viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo

Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano

Via Dei Partigiani, 10 - 42035 Castelnovo ne' Monti (RE)

Tel. 0522.610511 - Fax 0522.610590 - P.IVA 91167000354

Posta elettronica certificata: unioneappenninore@pec.it



per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 e che, qualora dovesse insorgere tale esigenza, sarà tempestivamente attivata apposita sessione negoziale.

Articolo 8 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.

L'articolo stabilisce i criteri per la misurazione e valutazione delle performance, nonché la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'ente risulta essere collegato, agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva; al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i dirigenti/responsabili titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo). Spetta al Nucleo di valutazione/OIV, per ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di Elevata Qualificazione conferito.

Articolo 9 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Nell'articolo si dà atto che qualora si riscontri la necessità, in presenza di particolari condizioni espressamente elencate, sia possibile elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale rispetto al limite definito all'art. 53 comma 2 del CCNL 21/5/2018, del 25%, di un ulteriore 10%.

10

Articolo 10 - Reperibilità

Nella presente disposizione viene stabilita la possibilità di istituzione del servizio di reperibilità mediante apposita deliberazione di Giunta dell'ente, nel qual caso l'articolo definisce i criteri di erogazione della relativa indennità nonché la possibilità di deroga, prevista al comma 4 dell'art. 24 del CCNL 21/5/2018, relativa all'innalzamento dell'importo spettante e del limite mensile dei servizi di reperibilità.

Articolo 11 – Turnazioni

Analogamente all'articolo precedente, vengono definite le modalità per l'istituzione, l'organizzazione, lo svolgimento, l'incentivazione ed esenzioni della ripartizione dell'orario di lavoro su turni.

Articolo 12 - Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

La disposizione conferma, per il personale turnista, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti.

Articolo 13 - Lavoro straordinario e Banca delle ore

L'articolo pone un tetto massimo di 100 ore annuali individuali che possa confluire nella Banca delle ore prevista dall'art. 33 del CCNL 16/11/2022 e l'elevazione del limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del

Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano

Via Dei Partigiani, 10 - 42035 Castelnovo ne' Monti (RE)

Tel. 0522.610511 - Fax 0522.610590 - P.IVA 91167000354

Posta elettronica certificata: unioneappenninore@pec.it



CCNL dell'1/04/1999, fino a 230 ore, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

Articolo 14 - Flessibilità dell'orario di lavoro

Nel presente articolo si conferma nell'attuale configurazione la flessibilità oraria che prevede, la possibilità di entrare in servizio in una fascia oraria stabilita dall'Amministrazione nel limite massimo di 30 minuti, con l'esclusione dei dipendenti addetti a strutture organizzative che forniscono servizi da svolgersi in tempi definiti. Vengono inoltre definite particolari situazioni personali, sociali o familiari, che consentono ulteriori forme di flessibilità rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Articolo 15 - Orario multiperiodale

Le parti hanno concordato di non attuare la deroga di cui all'articolo 7 comma 4 lettera q) del CCNL 16/11/2022 e pertanto il periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario rimane quello di 13 settimane definito dall'art. 31 del medesimo CCNL.

Articolo 16 - Servizio mensa e buono pasto

Vengono definite le modalità di erogazione del servizio mensa o per la percezione del buono pasto sostitutivo ai dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna. Permane, al momento, in capo ad ogni singolo ente la quantificazione dell'importo del buono pasto, nel limite massimo di 7,00 €.

TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I - Risorse e Premialità

11

Articolo 17 - Quantificazione delle risorse

L'articolo prevede che l'amministrazione costituisca annualmente il fondo delle risorse decentrate, secondo la previsione dell'articolo 79 del CCNL 16/11/2022, nonché nel rispetto delle disposizioni legislative intervenute in materia, dei vincoli di bilancio e degli strumenti di programmazione economica/finanziaria. La disposizione stabilisce che le risorse decentrate siano destinate secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti attraverso la contrattazione integrativa sui criteri di ripartizione delle risorse. Pertanto vengono individuati gli istituti contrattuali finanziati con le risorse decentrate.

Articolo 18 - Strumenti di premialità

Nell'articolo vengono elencate le 9 possibili forme di premialità per i dipendenti dell'ente.

Articolo 19 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

La disposizione definisce i criteri generali per l'utilizzo delle somme resesi disponibili, prevedendo che il sistema d'incentivazione sia direttamente correlato ad effettivi incrementi della produttività ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi e dei prodotti, accertabile con l'utilizzo di adeguati metodi valutativi, intesi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa, con riferimento sia alle attività ricorrenti che progettuali realizzate dall'ente nel suo complesso, dalla struttura operativa e/o dal singolo gruppo di lavoro.

Viene pertanto esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi e, in ogni caso, con modalità che prescindono dalla valutazione della prestazione lavorativa (performance individuale) attuata con la metodologia di valutazione adottata dall'Ente, prevedendo che i premi

Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano

Via Dei Partigiani, 10 - 42035 Castelnovo ne' Monti (RE)

Tel. 0522.610511 - Fax 0522.610590 - P.IVA 91167000354

Posta elettronica certificata: unioneappenninore@pec.it



correlati alla performance individuale ed organizzativa debbano essere improntati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi.

CAPO II - Performance

Articolo 20 - Premio correlato alla performance e differenziazione

L'articolo determina le modalità di calcolo dell'incentivo, in base alla performance individuale. Quantifica la maggiorazione della quota di incentivo riferito alla performance individuale da attribuire ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate stabilendo che debba essere pari al 30% del valore medio pro-capite di detta quota attribuita ai dipendenti ammessi al sistema premiante; inoltre stabilisce che tale maggiorazione non possa essere attribuita ad un contingente di personale superiore al 10% dei dipendenti ammessi al sistema premiante, demandando alla metodologia di valutazione i criteri per stabilire le precedenze in casi di situazioni di parità di punteggio.

Inoltre definisce le modalità di calcolo del compenso e gli abbattimenti dei premi correlati alla performance nel caso di corresponsione di incentivi legati a specifici progetti o a incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge.

CAPO III - Disciplina delle indennità

Articolo 21 - Principi generali

In questa sezione le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per le quali sia possibile prevedere l'erogazione di indennità, le quali pertanto possono essere riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non competendo in caso di assenza dal servizio o riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

Viene assegnata ai Titolari di E.Q. l'effettiva identificazione degli aventi diritto.

Si stabilisce che l'indennità, sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione, in considerazione degli aspetti peculiari negativi quali il rischio, il pregiudizio, il pericolo, il disagio e il grado di responsabilità, nonché che per stessa condizione di attività lavorativa non possono essere erogate due o più indennità.

Articolo 22 - Indennità condizioni di lavoro

Questo istituto è previsto dall'articolo 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 ed è stato integrato, con riferimento all'importo, dall'art. 84-bis del CCNL 16 novembre 2022.

Nel contratto integrativo vengono esemplificate le tipologie di attività disagiate ed esposte a rischi di tutte le strutture organizzative dell'Ente, nonché le situazioni organizzative implicanti il maneggio valori.

Vengono altresì stabiliti l'importo individuale dell'indennità e le eventuali deroghe previste a tale importo per specifiche attività, sempre nel rispetto dei limiti previsti dalla contrattazione nazionale.

Articolo 23 - Indennità per specifiche responsabilità

Con la presente disposizione vengono delineate le fattispecie di specifiche responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 16 novembre 2022, caratterizzate dall'esercizio di compiti o incarichi particolari, comportanti responsabilità di tipo gestionale sostanzialmente diverse e/o aggiuntive dal generale livello di responsabilità dell'area contrattuale di inquadramento e/o compensare l'eventuale esercizio di attività di rilevante complessità, tali da implicare una differenziazione significativa di responsabilità rispetto ai compiti ordinariamente svolti, che non sono già retribuite con altri compensi.

Vengono altresì individuati i criteri di graduazione del compenso, il procedimento di

Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano

Via Dei Partigiani, 10 - 42035 Castelnuovo ne' Monti (RE)

Tel. 0522.610511 - Fax 0522.610590 - P.IVA 91167000354

Posta elettronica certificata: unioneappenninore@pec.it



attribuzione dell'incentivo nonché l'importo annuo massimo erogabile.

Nell'articolo sono inoltre disciplinate le ipotesi di cumulabilità con altri incentivi.

CAPO IV - Altri compensi, incentivi e benefit

Articolo 24 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Il contratto disciplina i compensi relativi alle finalità previste nell'articolo 80 comma 2 lettera g) del CCNL 16/11/2022, riferiti alle risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21/05/2018.

Nello specifico si fa riferimento a incentivi funzioni tecniche (art. 45 D.Lgs. 31/03/2023 n. 36), incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018), compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018), compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933, diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003) e al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;

Viene inoltre stabilito il limite individuale massimo dell'incentivo riferito alle specifiche attività e prestazioni erogabile, qualora non già precisato negli appositi regolamenti, nonché l'eventuale esclusione degli incentivi dagli abbattimenti.

Articolo 25 - Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici

Il presente articolo disciplina le modalità e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "*funzioni tecniche*" di cui all'articolo 45 D.Lgs. 31/03/2023 n. 36 "*Codice dei contratti pubblici*", stabilendo che la ripartizione delle risorse, ai soggetti all'Allegato I.10 del Codice dovrà avvenire in base ad apposito Regolamento da adottare da parte dell'ente.

Articolo 26 - Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate

L'articolo disciplina modalità e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante di cui all'art.1, comma 1091, della Legge n.145/2018 (Legge di Bilancio 2019).

Il personale beneficiario è quello del servizio entrate cui spetti la gestione dell'accertamento e l'incasso dell'IMU e della TARI. È prevista l'eventuale partecipazione anche altri dipendenti comunque coinvolti nell'attività.

La distribuzione degli incentivi potrà avvenire esclusivamente sulla parte incassata e, trattandosi di un obiettivo di performance organizzativo del servizio delle entrate, tra incentivi distribuiti e indennità di risultato, per le E.Q., e produttività organizzativa, per il restante personale, vengono applicate una riduzione dell'indennità di risultato e del premio correlato alla performance individuale per i dipendenti, in base ad appositi scaglioni.

Articolo 27 - Welfare integrativo

L'articolo prevede che, in ossequio all'art. 82 del CCNL 16/11/2022, l'ente possa prevedere la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, finanziandoli con le disponibilità già previste a tale titolo da precedenti norme, nonché con le risorse di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 destinate a tale finalità in sede di contrattazione decentrata integrativa; tuttavia le parti danno atto che, alla data della stipula, non risultano stanziati dall'ente risorse per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico e pertanto la definizione dei criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e dell'eventuale finanziamento a carico del fondo delle risorse decentrate viene rimandata ad un successivo accordo.

Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano

Via Dei Partigiani, 10 - 42035 Castelnovo ne' Monti (RE)

Tel. 0522.610511 - Fax 0522.610590 - P.IVA 91167000354

Posta elettronica certificata: unioneappenninore@pec.it



CAPO V - Polizia locale

Articolo 28 - Proventi delle violazioni al codice della strada

In ossequio all'art. 98 del CCNL 16.11.2022, i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, a favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato, con contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio. Sono possibili altre destinazioni su specifica indicazione della Giunta.

Articolo 29 - Indennità di servizio esterno

In applicazione di tale istituto, previsto dall'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022 che ha disapplicato e sostituito l'art. 56-quinquies del CCNL 21 maggio 2018, le parti hanno disciplinato l'indennità giornaliera di servizio esterno, spettante al personale appartenente al personale della Polizia Locale inquadrato nell'area degli istruttori e nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione che non risulti titolare di elevata qualificazione e che, in via continuativa, renda la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.

Viene inoltre previsto che l'indennità venga commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e che compensi interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni, disponendone altresì l'importo liquidabile, che viene modulato in base alla durata dei turni di servizio esterno.

La disposizione individua inoltre le ipotesi di cumulabilità o incompatibilità con altre indennità o incentivi.

Articolo 30 - Indennità di funzione del personale della polizia locale

Con la presente disposizione vengono stabiliti i criteri per l'eventuale erogazione di indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito al personale appartenente alla Polizia Locale inquadrato nell'area degli istruttori e nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione che non risulti incaricato di elevata qualificazione.

Nel medesimo articolo vengono disciplinati i presupposti per il riconoscimento dell'indennità, il personale coinvolto e le fasce di importo spettanti in relazione al grado rivestito dal personale.

Vengono altresì individuate le ipotesi di cumulabilità con altre indennità e/o incentivi.

TITOLO VII - Disposizioni Finali

Articolo 31 - Salute e sicurezza sul lavoro

Nell'articolo si stabilisce che l'ente, avvalendosi degli organi e delle figure professionali preposte alla sicurezza negli ambienti di lavoro, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti.

Articolo 32 - Innovazioni tecnologiche

In tale articolo si dichiara l'impegno dell'ente nel garantire l'innovazione tecnologica al fine di migliorare l'organizzazione dei servizi e la qualità del lavoro.

Articolo 33 - Disposizioni finali

L'articolo rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti, per quanto non espressamente previsto in esso.



Viene ribadita l'efficacia del CCI fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.



Si attesta che l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo normativo del personale dipendente rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 150/2009.

a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato. Tale punto sarà oggetto di compilazione in sede di relazione al contratto sull'utilizzo delle risorse decentrate.

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Con l'eccezione delle discipline espressamente citate come ancora vigenti, il nuovo CCI comporta l'abrogazione espressa del precedente accordo integrativo normativo stipulato in data 27 dicembre 2019 e sue successive modifiche ed integrazioni.

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Si attesta la coerenza delle disposizioni contrattuali con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

In particolare si precisa che è esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi e, in ogni caso, con modalità difformi dalla valutazione dei risultati (performance organizzativa) e della prestazione lavorativa dei dipendenti (performance individuale). Relativamente all'incentivo al merito e alla produttività, all'articolo 19 dell'ipotesi di CCI in esame è specificato che dovrà essere improntato ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, quali principi fondamentali del D.Lgs. n. 150/2009 ed il riconoscimento dell'incentivo è subordinato al raggiungimento di un adeguato livello dei risultati conseguiti dalle strutture operative, nonché dall'ente nel suo complesso (performance organizzativa), così come rilevato dalla Relazione sulla performance.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche all'interno delle aree finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Si attesta la coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche all'interno delle aree finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 23 del D.Lgs. n. 150/2009.

A tal proposito si precisa che la progressione economica interna all'area, in base alla disciplina definita nell'ipotesi di CCI viene riconosciuta ai dipendenti sulla base di una selezione, attraverso la quale vengono premiati i dipendenti che realizzano la migliore prestazione lavorativa, in quanto la selezione si attua, in via preponderante, sulla base della valutazione della performance individuale.

In ossequio ai criteri previsti all'articolo 14 del CCNL 16/11/2022, la collocazione in graduatoria avviene in funzione del punteggio riportato da ciascun dipendente sui seguenti parametri: 1) valutazione della performance del triennio precedente, 2) esperienza professionale e

Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano

Via Dei Partigiani, 10 - 42035 Castelnovo ne' Monti (RE)

Tel. 0522.610511 - Fax 0522.610590 - P.IVA 91167000354

Posta elettronica certificata: unioneappenninore@pec.it



3) le competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi; pertanto, ai fini della selezione, sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

Tale sistema disciplinato nell'ipotesi di CCI garantisce che le progressioni economiche siano riconosciute in modo selettivo e ad una quota limitata di dipendenti.

La disciplina delle progressioni economiche all'interno delle aree, definita all'art. 6 della precitata ipotesi di CCI è coerente con i principi indicati dall'art. 14 comma 2 lettera e) del CCNL 16/11/2022 in quanto il peso assegnato alla performance, è superiore al 40%, essendo compreso fra il 60% degli operatori e il 70% dei Funzionari ed EQ, l'esperienza professionale e formativa è inferiore alla quota del 40%, essendo compresa fra il 30% dei Funzionari ed EQ e il 40% delle altre Aree.

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

L'accordo illustrato appartiene alla tipologia dei "contratti integrativi normativi", ossia disciplina e riordina i vari istituti contrattuali, perseguendo lo scopo di adeguare la contrattazione dell'ente al nuovo sistema di relazioni sindacali e ai nuovi istituti contrattuali introdotti dal CCNL 16/11/2022.

L'ipotesi di CCI in esame pertanto non comporta stanziamento di risorse correlate al raggiungimento di obiettivi specifici ma, nel disciplinare i vari istituti, le delegazioni trattanti si sono poste la finalità di motivare e incentivare il personale orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione. Infatti, in un momento come l'attuale, caratterizzato da forte complessità e riduzione delle risorse umane, il sistema incentivante rappresenta una importante leva per il raggiungimento degli obiettivi sempre più sfidanti, programmati dall'Amministrazione e finalizzati prioritariamente al mantenimento, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, dei servizi offerti ai cittadini e in alcuni casi dal potenziamento di alcuni servizi.

17

f) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Col presente CCI non è stato quantificato, a livello di accordo unico per l'Unione e comuni aderenti, l'importo del buono pasto di cui all'art. 35 comma 10 del CCNL 16/11/2022, permanendo pertanto in vigore, al momento, quanto in essere presso ogni singolo ente. È prevista la possibilità di singoli accordi a livello di ogni ente, nella prospettiva di uniformare l'istituto.

Relazione tecnico-finanziaria

La presente ipotesi di CCI, rientrando nella tipologia dei "contratti normativi", definisce i criteri generali per l'utilizzo delle risorse relative ai fondi per la contrattazione integrativa, in coerenza con quanto stabilito dai CCNL e dalla normativa in materia e pertanto non genera costi aggiuntivi rispetto al previgente contratto decentrato normativo.

In relazione a quanto prescrive la circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19 luglio 2012, si assevera che dall'ipotesi di CCI allegata alla presente non derivano effetti economici in termini di costi del personale che trovino contabilizzazione all'esterno dei fondi per la contrattazione integrativa.

Pertanto la presente sezione, che deve essere redatta al fine dell'individuazione e della quantificazione dei costi e dell'attestazione della compatibilità e della sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, risulta non pertinente relativamente all'ipotesi di contratto

Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano

Via Dei Partigiani, 10 - 42035 Castelnovo ne' Monti (RE)

Tel. 0522.610511 - Fax 0522.610590 - P.IVA 91167000354

Posta elettronica certificata: unioneappenninore@pec.it



in oggetto.

Conclusioni

Alla luce di quanto sopra esposto, si chiede al Revisore dei conti di esprimere il parere di cui all'articolo 8 comma 7 del CCNL 16 novembre 2022 e all'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001, nonché di valutare anche la coerenza delle parti ritenute non pertinenti. A tal fine si trasmette l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo normativo del personale dipendente sottoscritta in data 07 agosto 2024.

Il Responsabile del Settore
Gestione del personale
(dott. Gianfranco Musiari)

*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi
del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate*