



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL
COMUNE DI RHO
PARTE ECONOMICA 2021**

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	21/07/2021
Periodo temporale di vigenza	01/01/2021-31/12/2021
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</u></p> <p>Bottari Matteo (Segretario Generale)</p> <p>Marcoccia Emanuela (Direttore Area Affari Generali, Personale e Organizzazione)</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</u></p> <p>FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, CISAL</p> <p>Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU)</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u></p> <p>CGIL-FP</p> <p>CISL-FP</p> <p>UIL-FPL</p> <p>CSA Regioni e autonomie locali</p> <p>Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU)</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dipendente del Comune di Rho
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Disciplina degli istituti economici che la legge e i CCNL riservano alla contrattazione decentrata.

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
	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con deliberazione di Giunta Comunale n. 131 del 29/06/2021 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione e il Piano delle Performance 2021/2023.
		Con deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 23/02/2021 è stato adottato il " PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA - TRIENNIO 2021-2023".
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009, per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 126 del 22/06/2021 ed è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009 in data 29/07/2019.

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 di quanto disposto dal contratto decentrato

Di seguito si illustra quanto disposto dal contratto decentrato:

Articolo da 1 a 2	I primi tre articoli riguardano disposizioni di carattere generale, relative a richiami normativi, decorrenza, tempi e durata, verifiche di attuazione e interpretazione autentica delle norme contrattuali decentrate.
Articolo 3	Al comma 1, individua la ripartizione delle risorse decentrate tra le voci di spesa rinviate alla contrattazione decentrata. Al comma 2 è previsto che qualora, la spesa effettiva per le indennità complessivamente considerate superasse il budget assegnato al precedente comma 1, la maggiore spesa sarà imputata in riduzione proporzionale del budget relativo alla Performance organizzativa di struttura ed individuale. Allo stesso modo, qualora la spesa effettiva per le indennità complessivamente considerate fosse inferiore al budget assegnato al precedente comma 1, la relativa economia sarà portata in incremento del budget relativo alla Performance organizzativa di struttura ed individuale.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

progressioni economiche orizzontali consolidate - compresa quota fin. Bilancio	431.785,00 €
progressioni economiche orizzontali - da assegnare 2021	30.000,00 €
indennità di direzione o di staff per i dipendenti dell'ex 8 ^a qualifica funzionale	775,00 €
Parziale finanziamento indennità comparto	128.886,00 €
Riclassificazione personale dell'area vigilanza	19.000,00 €
Indennità di turno	79.000,00 €
Indennità di reperibilità	27.000,00 €
Indennità di condizioni di lavoro	17.500,00 €
Indennità di servizio esterno personale Polizia Locale	10.600,00 €
Indennità per specifiche responsabilità - art. 70 quinquies comma 1	18.000,00 €
Indennità per specifiche responsabilità - art. 70 quinquies comma 2	12.000,00 €
Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale	5.500,00 €
Incentivo messi	151,00 €
Incentivo ISTAT - Censimento	8.500,00 €
Incentivo funzioni tecniche	63.914,00 €
Incentivo Performance organizzativa di struttura	44.071,30 €
Incentivo Performance individuale	102.830,00 €
Differenziazione del premio individuale*	- €
Totale ripartito	999.512,30 €

** importo compreso nelle risorse destinate all'incentivazione della performance individuale*

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

Il presente contratto non disciplina i criteri per il riconoscimento degli incentivi economici e delle progressioni economiche, trovano però applicazione i criteri stabili dal CCDI Normativo 2019/2021. Le previsioni del CCDI Normativo 2019/2021 sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto il sistema della produttività è strettamente correlato ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. Il sistema della produttività è finalizzato ad incentivare il merito e l'impegno individuale e di gruppo, attraverso un esplicito collegamento tra la distribuzione degli incentivi

e il sistema di valutazione permanente delle prestazioni. Andranno premiate la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini.

I criteri per l'accesso alla PEO definiti nell'ipotesi di accordo in esame risultano coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto correlano la progressione economica orizzontale alle risultanze del sistema permanente di valutazione delle prestazioni.

Sono previste per l'attribuzione della progressione economica graduatorie per categoria, che vengono determinate in ordine decrescente considerato il punteggio (cd. Punteggio di graduatoria) derivante dalla media aritmetica dei punteggi delle schede di valutazione della Performance Individuale del triennio precedente a quello di avvio della selezione (es. avvio selezione 01/01/2019: media punteggi armonizzati schede di valutazione 2016, 2017 e 2018).

Al fine di limitare gli effetti "distorsivi" che potrebbero determinarsi sulle graduatorie in conseguenza dei diversi metri di valutazione utilizzati dai dirigenti per la formulazione delle valutazioni delle prestazioni e dei risultati del personale assegnato, i punteggi di valutazione effettivamente conseguiti dai dipendenti in ciascuna annualità, sono "corretti" utilizzando la media dei valori derivanti dall'applicazione dei seguenti 2 algoritmi di armonizzazione (i dettagli di calcolo sono esplicitati nell'Ipotesi di Accordo):

1. ALGORITMO DI ARMONIZZAZIONE CON COEFFICIENTE DI VARIAZIONE, che applicando ai punteggi di valutazione, la formula statistica della "Deviazione Standard" calcolata per ogni settore, tende a "premiare" quei settori che hanno maggiormente differenziato i punteggi di valutazione rispetto a quei settori che hanno appiattito i punteggi di valutazione verso un medesimo valore;

2. ALGORITMO DI ARMONIZZAZIONE CON DISTANZA DALLA MEDIA, che applicando ai punteggi di valutazione, una formula che misura, per ogni Settore, la Distanza della Media aritmetica dei punteggi del Settore rispetto alla Media aritmetica di tutti i punteggi dell'Ente, tende a "penalizzare" quei settori che hanno maggiormente spinto i punteggi verso il massimo punteggio conseguibile.

Per i dipendenti comandati o distaccati e per i dipendenti acquisiti tramite mobilità da altri Enti (art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001), le cui valutazioni sono state formulate dalle Amministrazioni terze con diversi sistemi di valutazione, il punteggio totale conseguito sarà riparametrato secondo la scala di valutazione in uso nel Comune di Rho. Ai fini del presente accordo, tale punteggio, denominato "punteggio riparametrato", sarà armonizzato attraverso un correttivo pari alla media delle variazioni dei punteggi applicate nell'anno di riferimento alle schede di valutazione dei dipendenti, per effetto dell'armonizzazione sopra illustrata.

L'armonizzazione delle valutazioni è utilizzata anche per il riconoscimento dell'incentivo di performance individuale.

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

Il presente contratto non disciplina i criteri per il riconoscimento delle progressioni economiche, trovano però applicazione i criteri stabili dal CCDI Normativo 2019/2021. L'accordo normativo 2019/2021 disciplina l'istituto delle progressioni economiche orizzontali agli articoli 12 e 13, prevedendo il passaggio alla posizione economica superiore mediante il superamento di apposite procedure selettive che tengono conto del sistema di valutazione in uso nell'ente.

Sono previste per l'attribuzione della progressione economica graduatorie per categoria, che vengono determinate in ordine decrescente considerato il punteggio (cd. Punteggio di graduatoria) derivante dalla media aritmetica dei punteggi delle schede di valutazione della Performance Individuale del triennio precedente a quello di avvio della selezione (es. avvio selezione 01/01/2018: media punteggi armonizzati schede di valutazione 2015, 2016 e 2017). Al fine di limitare gli effetti "distorsivi" che potrebbero determinarsi sulle graduatorie in conseguenza dei diversi metri di valutazione utilizzati dai dirigenti per la formulazione delle valutazioni delle prestazioni e dei risultati del personale assegnato, i punteggi di valutazione effettivamente conseguiti dai dipendenti in ciascuna annualità, sono "corretti" utilizzando la media dei valori derivanti dall'applicazione di 2 algoritmi di armonizzazione come illustrati alla precedente lettera D).

L'attribuzione della progressione economica è subordinato al raggiungimento dei seguenti punteggi minimi di graduatoria:

- pari o superiore al 60/100 per la categoria A,
- pari o superiore al 64/100 per la categoria B,
- pari o superiore al 68/100 per la categoria C,
- pari o superiore al 72/100 per la categoria D.

Inoltre, concorrono alla selezione per l'attribuzione della progressione economica tutti i dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto con la previsione delle necessarie risorse finanziarie, che a tale data siano inquadrati nella posizione economica in godimento da almeno 48 mesi, elevando il requisito che è fissato dal CCNL FL 21/05/2018 in 24 mesi.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Si deve evidenziare che la sottoscrizione del contratto porterà degli indubbi benefici di benessere organizzativo, dando un quadro stabile alla situazione lavorativa e al clima aziendale, consentendo di soddisfare le aspettative dei lavoratori di avere la possibilità di vedersi riconoscere una progressione economica all'interno della categoria di appartenenza.

L'utilizzo delle risorse destinate alla produttività è improntata a valorizzare il merito risultante dalla valutazione dei singoli dipendenti.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

IL DIRETTORE AREA 1

Dr.ssa Emanuela Marcoccia