COMUNE DI RICCIONE

RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO DI ADEGUAMENTO AL CCNL 16.11.2022 DEL CCI PER IL TRIENNIO 2019/2021 DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI RICCIONE SOTTOSCRITTO IN DATA 27/06/2019 E S.S.M.M

(CONFORME ALLA CIRCOLARE RGS 25 / 2012)

MODULO 1 – SCHEDA 1 – ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTO DI LEGGE

Data di sottoscrizione CCI	4 LUGLIO 2023
Periodo temporale di vigenza	Il CCI è un accordo di natura normativa triennale vigente fino al 31.12.2023. Continuerà a produrre effetti giuridici fino alla sottoscrizione di un nuovo CCI.
Composizione della delegazione trattante	**Parte Pubblica** Presidente: Luigi Botteghi – Dirigente Componente: Graziella Cianini – Dirigente **Parte Sindacale** *Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione*: FP CGIL, FP CISL, FPL UIL, CISAL, CSA RAL E.R. RSU del Comune di Riccione *Organizzazioni sindacali firmatarie* dell'Intesa: FP CGIL, FP CISL, FPL UIL ed RSU
Soggetti destinatari	Tutto il personale in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Il CCI aggiorna alcuni istituti disciplinati dal vigente CCNL 16.11.2022. La modifica apportata riguarda n. 4 articoli, sinteticamente descritti nella Relazione.
dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della	Il Collegio dei Revisori, con verbale n. 24 del 13.06.2023, ha rilasciato la certificazione alla Preintesa sottoscritta in data 8.06.2023.

	Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Nessun rilievo è stato effettuato dall'Organo di Revisione.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con DGC n. 173 del 23-5-2023 sono stati approvati gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa riguardante l'adeguamento al CCNL 16.11.2022 del CCI per il triennio 2019/2021 del personale dipendente del comune di Riccione sottoscritto in data 27/06/2019 e s.s.m.m. Il PIAO 2023-2025, approvato con atto di G.C. n. 48 del 9 febbraio 2023 contiene il Piano della Performance, alla Sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione - sottosezione Performance.
		Il Primo piano della trasparenza è stato elaborato nel corso del 2013 ed è stato approvato unitamente al piano per la prevenzione della corruzione con delibera di Giunta Comunale n. 11 del 30 gennaio 2014. Con delibera di Giunta Comunale n. 26 del 28.01.2016 è stato adottato il nuovo Piano triennale di prevenzione della corruzione ed il programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il periodo 2016 - 2018. Con delibera di Giunta Comunale n. 30 del 03.02.2017 è stato approvato l'aggiornamento al Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il periodo 2017-2019. Con delibera di Giunta n. 30 del 24.01.2019 è stato adottato l'aggiornamento del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e Programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il periodo 2019-2021. Con delibera di Giunta n. 23 del 24.01.2020 è stato adottato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2020-2022. Con delibera di Giunta n. 69 del 29.03.2021 è stato approvato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2021-2023. Con delibera di Giunta n. 183 del 16.05.2022 è stato approvato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2022-2024. Il PIAO 2023-2025, approvato con atto di G.C. n. 48 del 9 febbraio 2023 contiene il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, alla Sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione – sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza.
		L'ente procede alla pubblicazione delle informazioni previste dall'art. 10 del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150; a tal proposito vedere la sezione Trasparenza, la specifica sezione sulla Performance; tali informazioni sono raggiungibili dal sito istituzionale all'indirizzo www.comune.riccione.rn.it

		Al NdV, nel Comune di Riccione, è assegnato il compito di valutare la realizzazione degli obiettivi inseriti nel PIAO / Piano della Performance.
Eventuali osservazioni		

MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE ARTICOLO PER ARTICOLO 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 integrativo

Il presente accordo integra il CCI normativo del personale dipendente del Comune di Riccione per il triennio 2019/2021 sottoscritto in data 27.06.2019 come modificato con CCI del 22.12.2020, con CCI del 15.09.2021 e con CCI del 23.12.2021, aggiornando alcuni istituti e materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa indicate dal vigente CCNL Funzioni Locali 16.11.2022.

A1 – ANALISI ARTICOLO PER ARTICOLO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

L'**Articolo 1** "*Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), del CCNL 16.11.2022)*" modifica l'art. 13 del CCI per il triennio 2019/2021 sottoscritto in data 27/06/2019 e s.s.m.m. Lo stesso stabilisce che il Dirigente competente, mediante atto scritto e motivato, possa affidare funzioni di specifiche responsabilità a dipendenti inquadrati nelle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, esclusi i titolari di incarico di EQ ed escluso il personale inquadrato nei profili professionali di Istruttore Educatore Nido di Infanzia e di Istruttore Insegnante di Scuola di Infanzia. Definisce inoltre i criteri per la determinazione del compenso da riconoscere, corrispondente al punteggio assegnato al grado di complessità del coordinamento di personale, al grado di responsabilità di processi, progetti, procedimenti complessi, al grado di discrezionalità delle decisioni e al grado di responsabilità di procedimento.
L'importo è stabilito in un valore lordo annuo minimo di €. 300,00 e un valore massimo di €. 3.000,00 per il personale inquadrato nelle aree degli Operatori, degli Operatori Esperti e degli Istruttori, elevato ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.

L'**Articolo 2** "*Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w), del CCNL 16.11.2022)"* modifica l'art. 20 del CCI per il triennio 2019/2021 sottoscritto in data 27/06/2019 e s.s.m.m.
Lo stesso riconosce che possa essere attribuita l'indennità di unzione al personale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un

incarico di EQ, al quale il Dirigente competente ha conferito specifiche responsabilità, con atto scritto e motivato, tenuto conto del grado rivestito e del grado di responsabilità connessa alla funzione, per un periodo massimo annuale.
La misura dell'indennità è determinata moltiplicando il coefficiente di grado rivestito (0,75 o 1) per il punteggio assegnato al grado di coordinamento di personale o di gruppi di lavoro stabili, al grado di responsabilità di processi/progetti/procedimenti particolarmente complessi, al grado di discrezionalità delle decisioni e al grado di responsabilità di procedimento.
E' definita la tabella contenente le fasce di corrispondenza con il valore economico, riferita alla prestazione resa per l'intero anno solare, riproporzionato in caso di rapporto a tempo parziale.
L'importo è stabilito in un valore lordo annuo minimo di €. 750,00 e un valore lordo annuo massimo di €. 4.000,00.

L'**Articolo 3** "*Correlazione tra la retribuzione di risultato del titolare di incarico di Elevata Qualificazione (EQ) e particolari compensi previsti da disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. j), del CCNL 16.11.2022)"* modifica l'art. 16 del CCI per il triennio 2019/2021 sottoscritto in data 27/06/2019 e s.s.m.m.
Sono elencate le disposizioni di legge che prevedono specifici compensi incentivanti, è definita la percentuale di riduzione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative in una forbice tra lo 0% e il 90%, in base all'importo percepito a titolo di incentivo, prevedendo che le economie vengano ridistribuite tra i restanti incaricati di Elevata Qualificazione, in misura proporzionale alla retribuzione di risultato delle altre E.Q.

L'**Articolo 4** "*Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione (art. 7, comma 4, let. v), del CCNL 16-11-2022)"* modifica l'art. 22 del CCI per il triennio 2019/2021 sottoscritto in data 27/06/2019 e s.s.m.m.
Lo stesso determina i criteri generali per la retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione, in particolare la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione, della performance organizzativa attraverso i target di attività istituzionale, della capacità di programmazione e di gestione dei rapporti con i propri collaboratori, della flessibilità, dello sviluppo professionale, della capacità di valutare i propri collaboratori. Il punteggio conseguito determina la misura della retribuzione di risultato spettante. L'Ente destina il 15% delle risorse assegnate alla retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di Elevata Qualificazione ricoperti. Inoltre per gli incarichi ad interim si eroga un ulteriore importo fino ad un valore massimo del 25% della retribuzione di posizione prevista per la E.Q.

B - Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo

Essendo il CCI in esame un contratto avente natura normativa, non stabilisce le modalità di utilizzo delle risorse del fondo, che invece saranno dettagliatamente indicate nei CCI di natura economica che ogni anno vengono stipulati tra amministrazione e organizzazioni sindacali.

C – Effetti abrogativi impliciti

Sono abrogati i precedenti CCI che riguardano gli istituti disciplinati dal presente accordo e quelli disapplicati dalla normativa vigente.

D – Coerenza con i principi di selettività e premialità

I contenuti del CCI rispondono appieno al principio di premialità e selettività richiesto dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150.

E - Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo

Considerata la natura normativa del CCI in oggetto il risultato positivo atteso dalla sua sottoscrizione riguarda l'adeguamento del contratto collettivo integrativo vigente, alla luce delle esigenze di aggiornamento al CCNL 16.11.2022 riguardo agli istituti ivi trattati.

Riccione, 4.07.2023

Il Dirigente del Settore 2
"Servizi Finanziari – Aziende Partecipate
– Patrimonio – Risorse Umane"
Dott. Luigi Botteghi

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. n° 82/2005) e successive modificazioni.