



Comune di Ponte San Pietro

Cümü de Pùt San Piero
Provincia di Bergamo • Bèrghem

Prot. n. 24831 del 24.11.2017

Relazione illustrativa sulla pre-intesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2017 sottoscritta il 23 novembre 2017

Premesso che l'articolo 40 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, al comma 3 - sexies, come modificato dall'articolo 54 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, prevede che, a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa che devono essere certificate dagli organi di controllo.

Vista la circolare 19.07.2012, n. 25 del Ministero dell'economia e delle Finanze (MEF) - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico, ad oggetto: "Schemi di Relazione Illustrativa a Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi (art. 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)" la quale stabilisce un contenuto minimo ed obbligatorio della Relazione Illustrativa e della relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi.

Considerato che con determinazione n. 100 - 105 del 22.11.2017 e la determinazione n. 100 - 106 del 23.11.2017, in base alla Direttiva impartita dalla Giunta Comunale con deliberazione n.209 del 7.11.2017, sono state quantificate le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2017.

Esaminata l'ipotesi di contratto collettivo decentrato sottoscritta il 23.11.2017;

Si rende di seguito la relazione illustrativa all'ipotesi di accordo collettivo decentrato anno 2017.

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

Data di sottoscrizione pre-intesa	23.11.2017
Periodo temporale di vigenza	Anno 2017
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica Bignone Alberto – Segretario Generale Crippa dott.ssa Patrizia – Dirigente del Settore 1 Parte sindacale - RSU Menghini Giuseppe Rossi Alberto Rappresentanti OO.SS. DI COMPARTO Cosentino Natalino – CISL Brumana Gianmarco - CGIL
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente del Comune di Ponte San Pietro



Comune di Ponte San Pietro

Cümü de Pùt San Piero
Provincia di Bergamo • Bèrghem

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		L'ipotesi di contratto decentrato 2017 disciplina la ripartizione / utilizzo delle risorse decentrate integrative di cui all'art. 31, c. 2 e 3 del CCNL 22.01.2004
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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.	La presente relazione viene trasmessa al revisore dei conti del Comune di Ponte San Pietro per la certificazione di competenza.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato approvato il Piano delle Performance 2017. (Delibera Giunta Comunale n. 153 del 07.09.2017)
		Il Piano triennale della prevenzione e della corruzione 2017/2019 è stato approvato con delibera Consigliare in data 17 novembre 2017..
		Obbligo di pubblicazione di cui ai commi 4 e 8 dell'art. 10 del D.lgs. 33/2013: attuato ove e per quanto di competenza.
		La relazione al Piano degli Obiettivi è in corso di predisposizione e verrà depositata prima delle valutazioni individuali.
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 - altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Premessa	Definizione della durata/efficacia del contratto e delle posizioni assegnate al personale nell'organizzazione dell'ente
Capo I e II	Introduzione alla determinazione annua delle risorse decentrate e richiamo alla disciplina per gli incentivi alla progettazione interna e alla lotta all'evasione
Capo III	Esposizione delle procedure da attivare, per la garanzia dei servizi pubblici essenziali, in caso di sciopero e assemblee sindacali
Capo IV	Illustrazione dei criteri generali e modalità di assegnazione delle risorse decentrate destinate alla produttività, alla remunerazione del personale con specifiche responsabilità o coinvolto in servizi gestiti in forma associata, alla corresponsione di un compenso aggiuntivo per prestazioni individuali eccellenti
Capo V	Disciplina della Banca delle Ore
Capo VI	Individuazione del personale a cui sono destinate le indennità di turno, rischio e reperibilità e modalità di erogazione di dette indennità
Capo VII	Impegno all'attuazione degli adempimenti previsti per la tutela della salute e sicurezza del personale
Capo VIII	Descrizione dei criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro
Capo IX	Garanzia della formazione del personale



Comune di Ponte San Pietro

Cümü de Pùt San Piero
Provincia di Bergamo • *Bèrghem*

Capo X	Disciplina delle progressioni orizzontali
Capo XI	Accorpamento in un unico organismo delle commissioni per le pari opportunità e il contrasto del mobbing
ALLEGATI	Contiene le seguenti tabelle: <ul style="list-style-type: none">• Tabella analitica relativa alla costituzione delle risorse decentrate stabili e variabili;• Tabella relativa alla destinazione delle risorse decentrate;• Ripartizione delle risorse decentrate destinate alla produttività;• Ripartizione delle risorse decentrate per l'attribuzione del compenso per i servizi associati• Ripartizione delle risorse decentrate per il personale in comando

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse

Sulla base dei criteri definiti nell'ipotesi del CCDI le risorse (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come: indennità di comparto, progressioni orizzontali, indennità di posizione) vengono utilizzate nel seguente modo:

INDENNITA':

Indennità di turno

Importo massimo previsto nel fondo € 11.700,00

Riferimento normativa contrattuale: art. 22 del CCNL 14.09.2000

Riferimento nel CCDI: Capo VI

Criteri di attribuzione: liquidazione sulle ore di presenza effettiva in servizio

Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: obbligo imposto dal contratto nazionale in presenza di rotazione ciclica degli addetti (agenti di PL)

Indennità di rischio

Importo massimo previsto nel fondo € 1.415,00

Riferimento normativa contrattuale: art. 37 del CCNL 14.09.2000 e art. 41 del CCNL 22.01.2004

Riferimento nel CCDI: Capo VI

Criteri di attribuzione: personale che opera in condizioni di particolare esposizione a rischio riconducibili alle specifiche modalità e alle caratteristiche ambientali in cui vengono esposte (operai, messi, assistenti domiciliari e tecnici), liquidazione sulle ore di effettiva presenza.

Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: obbligo imposto dal contratto nazionale in presenza di condizioni specifiche e ambientali.

Indennità di reperibilità

Importo massimo previsto nel fondo € 5.785,00

Riferimento normativa contrattuale: art. 23 del CCNL 14.09.2000

Riferimento nel CCDI: Capo VI

Criteri di attribuzione: personale che opera in servizi dove è istituita la reperibilità, liquidazione sulle ore di effettiva presenza.

Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: obbligo imposto dal contratto nazionale in presenza di servizi dove è istituita la pronta reperibilità.



Comune di Ponte San Pietro

Cümü de Pùt San Piero
Provincia di Bergamo • *Bèrghem*

Indennità che comportano specifiche responsabilità

Importo massimo previsto nel fondo € 14.800,00

Riferimento normativa contrattuale: art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 01.04.1999 e art. 36 CCNL 22.01.2004

Riferimento nel CCDI: Capo IV, punto 1a

Criteri di attribuzione: le specifiche responsabilità sono individuate nell'ambito dell'organizzazione dell'ente. Sono attribuite a dipendenti formalmente nominati con atto del responsabile del settore

Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: esercizio di specifiche responsabilità nell'ambito di servizi individuati dall'ente.

Indennità che comportano specifiche responsabilità

Importo massimo previsto nel fondo € 1.600,00

Riferimento normativa contrattuale: art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 01.04.1999 e art. 36 CCNL 22.01.2004

Riferimento nel CCDI: Capo IV, punto 1c

Criteri di attribuzione: come previsto dal comma 2, lett. i) del CCNL: ufficiale di stato civile, anagrafe, elettorale e URP

Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: obbligo imposto dal contratto nazionale per i profili descritti.

PROGETTI INCENTIVANTI:

Produttività e miglioramento dei servizi

Importo massimo previsto nel fondo € 101.698,52

Riferimento nel CCDI: Capo IV

Criteri di remunerazione: obiettivi di settore e servizio e scheda individuale, la liquidazione è legata ai punteggi conseguiti e alla partecipazione

Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione della produttività in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: trattasi del raggiungimento degli obiettivi approvati nel PEG e del contributo assicurato da ogni lavoratore. Concorre a finanziare tale fondo anche la quota del pari a euro 8.997,34 contenuta nel 1,2% del monte salari ex art. 15, comma 2 del CCNL 01.04.1999.

C) effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi Stipulati.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto le risorse sono ripartite in base al livello di rendimento dell'ufficio d'appartenenza, determinato con riferimento alle performance conseguite, e mediante il rendimento individuale determinato dalla scheda di valutazione.

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

Lo schema di CCDI contiene la disciplina delle progressioni orizzontali che rispetta i seguenti principi:

- attribuzione della progressione esclusivamente in modo selettivo, con procedure atte a individuare una quota limitata e circoscritta di dipendenti, in sede di valutazione della performance, per il positivo raggiungimento di risultati individuali e collettivi;
- requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento di almeno trentasei mesi;



Comune di Ponte San Pietro

Cümü de Pùt San Piero
Provincia di Bergamo • *Bèrghem*

- la decorrenza della progressione orizzontale non può essere dell'anno precedente a quello in cui la relativa graduatoria viene approvata.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività, si auspica il raggiungimento delle performance previste nel PIANO 2017, con particolare attenzione anche all'apporto individuale di ciascun dipendente.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Ponte San Pietro 23 novembre 2017

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

IL PRESIDENTE
SEGRETARIO GENERALE
(Bignone dott. Alberto)

.....



IL DIRIGENTE DEL SETTORE 1
(Crippa dott.ssa Patrizia)

.....