



## Comune di Ponte San Pietro

Cümü de Pùt San Piero  
Provincia di Bergamo • Bèrghem

Prot. n. 29665

### Relazione illustrativa sull'ipotesi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2018-2020 per la destinazione delle risorse decentrate anno 2019 sottoscritta il 13 dicembre 2019

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 e 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 – 124 del 03.12.2019, in base alla Direttiva impartita dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 205 del 28.11.2019, sono state quantificate le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2019.

Esaminata l'ipotesi di contratto collettivo decentrato sottoscritta il 13.12.2019;

Si rende di seguito la relazione illustrativa all'ipotesi di accordo collettivo decentrato anno 2019.

#### 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 ipotesi</b>                                     | <b>13.12.2019</b>  |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>                                       | <b>Anno 2019</b>   |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b>                           | <b>Parte Pubblica</b><br>Zappa Paolo – Segretario Generale - Presidente<br>Crippa dott.ssa Patrizia – Dirigente del Settore 1<br><b>Parte sindacale - RSU</b><br>Biffi Alessandro<br>Locatelli Valerio<br>Rossi Alberto<br><b>Rappresentanti OO.SS. DI COMPARTO</b><br>Cosentino Natalino – CISL FP<br>Brumana Marco – CGIL FP<br>Rota Deborah – CGIL FP |
| <b>Soggetti destinatari</b>   | Personale dipendente non dirigente del Comune di Ponte San Pietro  |
| <b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b> | Contratto collettivo decentrato integrativo 2018-2020 parte normativa e accordo utilizzo risorse decentrate dell'anno 2019   |



## Comune di Ponte San Pietro

Cümü de Pùt San Piero  
Provincia di Bergamo • Bèrghem

|  |  |   |
|--|--|---|
| <b>Rispetto dell'iter<br/>adempimenti procedurale<br/>e degli atti propedeutici e successivi alla<br/>contrattazione</b> | <b>Intervento<br/>dell'Organo di<br/>controllo interno.<br/>Allegazione della<br/>Certificazione<br/>dell'Organo di<br/>controllo interno<br/>alla Relazione<br/>illustrativa.</b>                         | La presente relazione viene trasmessa al revisore dei conti del Comune di Ponte San Pietro per la certificazione di competenza.   |
|  |  |   |
|  | <b>Attestazione del<br/>rispetto degli<br/>obblighi di legge<br/>che, in caso di<br/>inadempimento,<br/>comportano la<br/>sanzione del divieto<br/>di erogazione della<br/>retribuzione<br/>accessoria</b> | E' stato approvato il Piano della Performance triennio 2019-2021.<br>(Deliberazione Giunta Comunale n. 115 del 11.07.2019)  |
|  |  | Il Piano triennale della prevenzione e della corruzione 2019/2021 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 31.01.2019 ed integrato con deliberazione di Giunta Comunale n. 75 del 23.05.2019. |
|  |  | 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.  |   |
| <b>Eventuali osservazioni =====</b>  |  |   |

**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**

#### **Titolo I – Disposizioni generali**

- Art. 1 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo
- Art. 2 Formazione ed aggiornamento professionali
- Art. 3 Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza (art. 56-quater CCNL 21.05.2018)
- Art. 4 Disciplina del lavoro straordinario
- Art. 5 Servizi aggiuntivi resi dalla Polizia Locale (art. 56-ter CCNL 21.05.2018)
- Art. 6 Banca delle ore (art. 38-bis CCNL 14.09.2000)
- Art. 7 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 27 CCNL 21.05.2018)
- Art. 8 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 9 Disciplina transitoria degli incarichi di Posizione Organizzativa
- Art. 10 Riduzione del fondo risorse decentrate
- Art. 11 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa

#### **Titolo II – Utilizzo delle risorse decentrate**

- Art. 12 Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate
- Art. 13 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)





## Comune di Ponte San Pietro

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

- Art. 14 Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno-festivo (art. 23, 24 CCNL 21.05.2018 e art. 24 c. 5 CCNL 14.09.2000)
- Art. 15 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ed indennità di funzione per il personale della Polizia Locale (art. 70-quinquies e art. 56-sexies CCNL 21.05.2018)
- Art. 16 Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018)
- Art. 17 Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di direzione o di staff per i dipendenti dell'ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale
- Art. 18 Progetti finanziati con parte variabile del Fondo, proventi delle violazioni al codice della strada (art. 56-quater CCNL 21.05.2018)
- Art. 19 Progressione economica orizzontale all'interno della categoria (art. 16 CCNL 21.05.2018)
- Art. 20 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale
- Art. 21 Premi correlati alla performance
- Art. 22 Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate
- Art. 23 Disposizione finale

### **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: indennità di comparto e progressioni orizzontali storiche) vengono utilizzate nel seguente modo:

#### INDENNITÀ:

##### **Indennità di turno**

Importo massimo previsto nel fondo € 13.500,00

Riferimento normativa contrattuale: art. 23 del CCNL 21.05.2018

Riferimento nel CCDI: articolo 14

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 reperibilità**

Importo massimo previsto nel fondo € 5.550,00

Riferimento normativa contrattuale: art. 24 del CCNL 21.05.2018

Riferimento nel CCDI: articolo 14

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 di orario ordinario notturno, festivo e notturno-festivo**

Importo massimo previsto nel fondo € 500,00

Riferimento normativa contrattuale: art. 24 c. 5 del CCNL 14.09.2000

Riferimento nel CCDI: articolo 14

Criteri di attribuzione: personale che opera in servizi dove è richiesta una prestazione dell'orario normale di lavoro festivo o notturno, in assenza di turnazione.

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 prevista la prestazione dell'orario normale di lavoro in giornate festive o in notturno.

### **Indennità condizioni di lavoro**

Importo massimo previsto nel fondo € 2.300,00

Riferimento normativa contrattuale: art. 70-bis del CCNL 21.05.2018

Riferimento nel CCDI: articolo 13

Criteri di attribuzione: personale che opera in condizioni di particolare esposizione a rischio e disagio riconducibili alle specifiche modalità e alle caratteristiche ambientali in cui vengono esposte (dipendenti individuati dal RSPP) o che svolga attività di maneggio valori, 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 per prestazioni lavorative implicanti rischio e disagio.

### **Indennità per specifiche responsabilità e indennità di funzione personale Polizia Locale**

Importo massimo previsto nel fondo € 14.000,00

Riferimento normativa contrattuale: art. 70-quinquies comma 1 e art. 56-sexies CCNL 21.05.2018

Riferimento nel CCDI: articolo 15

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 per specifiche responsabilità**

Importo massimo previsto nel fondo € 900,00

Riferimento normativa contrattuale: art. 70-quinquies comma 2 CCNL 21.05.2018

Riferimento nel CCDI: articolo 15

Criteri di attribuzione: come previsto dal comma 2 dell'art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018, alle figure di: ufficiale di stato civile ed anagrafe, ufficiale elettorale e addetto agli uffici per le relazioni col pubblico.

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.





## Comune di Ponte San Pietro

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

### **Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale**

Importo massimo previsto nel fondo € 1.560,00

Riferimento normativa contrattuale: art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018

Riferimento nel CCDI: articolo 16

Criteri di attribuzione: personale appartenente al corpo della Polizia Locale adibito in via continuativa al servizio esterno, liquidazione delle giornate di effettiva presenza, con lo svolgimento del servizio per un periodo superiore al 70% dell'orario giornaliero.

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 prestazioni lavorative del personale della Polizia Locale adibito in via continuativa al servizio esterno.

### PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE:

### **Progressione economica all'interno della categoria**

Importo massimo previsto nel fondo € 9.300,00

Riferimento normativa contrattuale: art. 18 CCNL 21.05.2018

Riferimento nel CCDI: articolo 19

Criteri di remunerazione: valutazione della performance individuale; l'attribuzione è effettuata ad una percentuale degli aventi diritto sulla base di una graduatoria relativa alla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione per la performance individuale del triennio 2018-2017-2016.

Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione della produttività, in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: valorizzazione del personale per promuovere il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale.

### **Incentivo funzioni tecniche (nei limiti dettati dalla norma art. 113 D.Lgs n. 50/2006)**

Importo massimo previsto nel fondo € 800,00

Riferimento normativa contrattuale: art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018

Riferimento nel CCDI: articolo 20

Criteri di remunerazione: secondo le disposizioni contenute nel regolamento per la costituzione e la ripartizione del fondo per l'incentivo per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 143 del 23.07.2018.

Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione della produttività, in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: incentivare il personale a svolgere determinate funzioni tecniche.

### **Performance organizzativa ed individuale**

Importo massimo previsto nel fondo € 61.149,00 (50% per performance organizzativa e 50% per performance individuale)

Riferimento normativa contrattuale: art. 68 c. 2 lett. a) e b) CCNL 21.05.2018

Riferimento nel CCDI: articolo 21

Criteri di remunerazione: obiettivi di servizio e valutazione individuale; la liquidazione è legata al grado di raggiungimento degli obiettivi conseguiti e alla valutazione individuale.

Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione della produttività, in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: promuovere il raggiungimento degli obiettivi e dei programmi approvati dalla Giunta Comunale con il contributo assicurato da ogni lavoratore. Concorre a finanziare tale fondo anche la quota pari a € 11.960,48, contenuta nel 1,2% del monte salari ex art. 15, comma 2 del CCNL 01.04.1999.



## Comune di Ponte San Pietro

Cümü de Pùt San Piero

Provincia di Bergamo • Bèrghem

### **Maggiorazione della performance individuale**

Importo massimo previsto nel fondo € 536,00

Riferimento normativa contrattuale: art. 69 CCNL 21.05.2018

Riferimento nel CCDI: articolo 21

Criteri di remunerazione: valutazione individuale; la liquidazione spetta al 30% dei dipendenti in servizio ed è legata alla valutazione individuale più elevata.

Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione della produttività, in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: obbligo imposto dal contratto nazionale per il personale valutato positivamente.

### **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; al personale si applica la metodologia di valutazione della performance organizzativa dell'Ente e individuale dei dipendenti, ispirandosi al principio espresso dall'art. 18, comma 1, del D.Lgs 150/2009 in virtù del quale *"Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera"*.

La verifica degli effetti attesi, di mantenimento e miglioramento di produttività dei servizi, descritta dagli strumenti di programmazione (Documento Unico di Programmazione e Piano della Performance) sarà riscontrato dall'OIV che dovrà validare la relazione sullo stato finale della Performance di ciascun anno, in ordine al raggiungimento dei valori attesi/conseguiti, dei processi e dell'organizzazione nel suo complesso.

Inoltre, ad una percentuale del 3% dei dipendenti aventi titolo alla produttività individuale, con arrotondamento all'unità superiore, sarà attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite della produttività individuale assegnata al personale valutato positivamente. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale sarà attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti.

### **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 ad individuare una quota limitata e circoscritta di dipendenti, in sede di valutazione della performance, per il positivo raggiungimento di risultati individuali conseguiti nel triennio precedente;
- conseguimento di una valutazione della performance individuale non inferiore al 70% del massimo ottenibile nel triennio;
- requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento di almeno trentasei mesi;
- la decorrenza della progressione economica orizzontale non può essere precedente all'anno in cui la relativa graduatoria viene approvata.





## Comune di Ponte San Pietro

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

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

L'erogazione dei premi connessi alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi e al raggiungimento dei processi indicati negli strumenti di programmazione adottati dall'Amministrazione, in coerenza con le disposizioni normative vigenti.

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel Piano della Performance, si auspica di consolidare lo stretto legame fra l'incentivazione economica e la valutazione dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti, valutabili non solo in termini di economicità ed efficienza, ma anche in termini di efficacia, con l'attenzione sia sul prodotto (indicatore di attività) che sugli indicatori di esito (indicatore di risultato), che misurano il livello di soddisfacimento di un determinato bisogno attraverso la produzione di un determinato livello di beni o servizi.

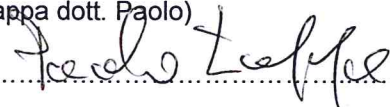
### **G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili**

=====


Ponte San Pietro, 13 dicembre 2019

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

IL PRESIDENTE  
SEGRETARIO GENERALE  
(Zappa dott. Paolo)

  
.....

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

  
.....

