

Relazione illustrativa

Contratto collettivo integrativo 2021-2023– utilizzo Fondo Risorse Decentrate anno 2023
(art. 40, co. 3-sexies del D.Lgs. n. 165/2001 - art. 8, co. 6, del CCNL 21.05.2018)

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 – 180 del 02.11.2023, in base alla Direttiva impartita dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 202 del 26.10.2023, sono state quantificate le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della performance per l'anno 2023.

Esaminata l'ipotesi di contratto collettivo decentrato sottoscritta il 13.12.2023;

Si rende di seguito la relazione illustrativa all'ipotesi di accordo collettivo integrativo 2021-2023, annualità economica 2023.

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

Data di sottoscrizione ipotesi	13.12.2023	
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2021-2023	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica Zappa Paolo – Segretario Generale - Presidente Zappa Paolo – Dirigente del Settore 1</p> <p>Parte sindacale - RSU Cortesi Michela Dondi Giovanna Biffi Alessandro Rossi Alberto</p> <p>Rappresentanti OO.SS. DI COMPARTO Mattia Marasà – CISL FP Rota Deborah – CGIL FP</p>	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune di Ponte San Pietro	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) Ambito di applicazione, durata del contratto integrativo; b) Indicazioni generali sulla formazione, disciplina lavoro straordinario e banca-ore; c) Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate; d) Criteri di riparto delle risorse disponibili per la contrattazione di II° livello, tra le modalità di utilizzo indicate nel contratto integrativo;</p> <p>Definizione dei criteri generali e individuazione delle misure per l'attribuzione delle indennità di: condizioni lavoro; turno, reperibilità e lavoro festivo-notturno; specifiche responsabilità; servizio esterno (PL); PEO; incentivi previsti da specifiche disposizione di legge; criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla <i>performance</i> organizzativa e individuale.</p>	
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 della Performance triennio 2023-2025. (Deliberazione Giunta Comunale n. 58 del 23.03.2023)
		Il Piano triennale della prevenzione e della corruzione 2023-2025 è inserito nel PIAO 2023-2025 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 23.03.2023.
		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.
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

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo
- Art. 2 - Formazione ed aggiornamento professionali
- Art. 3 - Disciplina del lavoro straordinario e banca ore
- Art. 4 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 5 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro
- Art. 6 – Compensi aggiuntivi agli incarichi di EQ
- Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro
- Art. 8 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità
- Art. 9- Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità
- Art. 10 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno
- Art. 11 - Indennità per il turno prestato nelle giornate festive infrasettimanali
- Art. 12 - Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni
- Art. 13 - Welfare integrativo
- Art. 14 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
- Art. 16 - Elevazione periodo maggiore o minore concentrazione orario multi periodale
- Art. 17 - Individuazione ragioni che permettono di elevare arco temporale su cui è calcolato limite 48 ore settimanali
- Art. 18 elevazione del limite massimo individuale di straordinario
- Art. 19 individuazione figure professionali per cui la pausa mensa è collocata all'inizio o alla fine del turno

TITOLO II - SEZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

- Art. 20 - Prestazioni previdenziali per il personale dell'area della vigilanza
- Art. 21 - Indennità per il personale della Polizia locale
- Art. 22 - Indennità di funzione

TITOLO III - LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

- Art. 23 - Progressione economica orizzontale all'interno delle Aree
- Art. 24 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

TITOLO IV - AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

- Art. 25 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate 25
- Art. 26 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano incentivazione prestazioni o risultati del personale
- Art. 27 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo
- Art. 28-- Premi correlati alla performance
- Art. 29 - Premio individuale
- Art. 30 - Utilizzo dei risparmi
- Art. 31 - 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:

INDENNITA':

Indennità di turno

Importo massimo previsto nel fondo € 12.500,00

Riferimento normativa contrattuale: art. 30 del CCNL 16.11.2022

Riferimento nel CCDI: articolo 10 e 11

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 € 5.650,00

Riferimento normativa contrattuale: art. 24 del CCNL 21.05.2018

Riferimento nel CCDI: articolo 9

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.

Indennità condizioni di lavoro

Importo massimo previsto nel fondo € 2.650,00

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

Riferimento nel CCDI: articolo 7

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).

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 € 15.800,00

Riferimento normativa contrattuale: art. 84 CCNL 16.11.2022

Riferimento nel CCDI: articolo 8

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 di servizio esterno per il personale della Polizia Locale

Importo massimo previsto nel fondo € 3.000,00

Riferimento normativa contrattuale: art. 100 CCNL 16.11.2022

Riferimento nel CCDI: articolo 21

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:

Incentivo funzioni tecniche (nei limiti dettati dalla norma art. 113 D.Lgs n. 50/2016)

Importo massimo previsto nel fondo € 35.000

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

Riferimento nel CCDI: articolo 26

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.

Incentivo per il recupero dell'evasione fiscale ex art. 1, c. 1091 L. n. 145/2018

Importo massimo previsto nel fondo € 4.526,25

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

Riferimento nel CCDI: articolo 26

Criteri di remunerazione: secondo le disposizioni contenute nel regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 180 del 15.12.2020.

Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione della produttività, in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: incentivare il personale coinvolto nell'attività di accertamento dell'evasione tributaria, specificatamente ai fini IMU e TARI.

Compensi ISTAT

Importo massimo previsto nel fondo € 1.455,58

Riferimento normativa contrattuale: art. 70-ter CCNL 21.05.2018

Riferimento nel CCDI: articolo 26

Criteri di remunerazione: secondo le disposizioni ISTAT.

Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione della produttività, in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: incentivare il personale coinvolto nelle indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti rese a favore dell'ISTAT, ente di cui si fa carico dell'intera spesa.

Performance organizzativa ed individuale

Importo massimo previsto nel fondo € 78.086,89 (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 29

Criteri di remunerazione: obiettivi di servizio e valutazione individuale; la liquidazione è legata al grado di raggiungimento degli obiettivi conseguiti e alla valutazione individuale. Concorre a finanziare tale destinazione anche la quota pari a € 8.530,01, contenuta nel 1,2% del monte salari ex art. 15, comma 2 del CCNL 01.04.1999.

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.

Maggiorazione della performance individuale

Importo massimo previsto nel fondo € 368,00

Riferimento normativa contrattuale: art. 69 CCNL 21.05.2018

Riferimento nel CCDI: articolo 29

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.

Progetti finanziati con parte variabile del Fondo

Importo massimo previsto nel fondo € 1.000,00

Riferimento normativa contrattuale: art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 21.05.2018

Riferimento nel CCDI: articolo 16

Criteri di remunerazione: progetto da approvare con deliberazione di Giunta Comunale, liquidazione previa verifica del Dirigente della prestazione effettuata e dei risultati ottenuti nei tempi e con le modalità individuate nel progetto. Concorre a finanziare tale progetto la quota pari a € 8.530,01, contenuta nel 1,2% del monte salari ex art. 15, comma 2 del CCNL 01.04.1999

Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione della produttività in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: potenziamento della sicurezza urbana e stradale

C) Effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa al precedente Contratto Integrativo stipulato.

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, 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 CCI contiene la disciplina delle progressioni orizzontali, che rispetta i seguenti principi:

- Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato presso il Comune di Ponte San Pietro nella data di sottoscrizione del contratto decentrato.
- avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione di almeno 3 anni nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti precisazioni:
 - Nel caso di dipendenti assunti con mobilità nel calcolo dell'anzianità si tiene conto anche degli anni maturati presso l'altra amministrazione, fermo restando che deve avere almeno una scheda di valutazione del Comune di Ponte San Pietro relativa ad un periodo di almeno 6 mesi;
 - Nel caso di dipendenti assegnati ad altra amministrazione per esigenze diverse da quelle dell'amministrazione assegnataria (c.d. comando volontario) il tempo di assegnazione non viene computato nel calcolo dell'anzianità;
 - Nel caso di dipendenti in aspettativa per mandato politico o per ricoprire un incarico a contratto ai sensi dell'art. 110 TUEL il periodo di aspettativa non viene computato nel calcolo dell'anzianità;
- Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- non aver subito procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al rimprovero verbale negli ultimi 2 anni;
- La selezione per l'attribuzione del beneficio è effettuata per aree giuridiche di appartenenza, in modo da garantire l'attribuzione del beneficio ad una quota del 30% del personale appartenente a ciascuna area giuridica, assicurando comunque almeno una progressione per area giuridica.

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

L'erogazione dei premi connessi alla performance organizzativa e 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.



Città di
PONTE SAN PIETRO
Provincia di Bergamo

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 2023



IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE DI
PARTE PUBBLICA
SEGRETARIO GENERALE
(Zappa dott. Paolo)