



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2023/2025**

***Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto
ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge.***

Data di sottoscrizione	Ipotesi accordo: 14/04/2023 Contratto: *	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023/2024/2025	
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica:</u> Presidente: Segretario generale Dott.ssa Francesca Travaglino;</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> Tutte le sigle sottoscrittrici del CCNL.</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u> RSU Ente: Dell'Amico Paolo, Bosetti Alessandro, Colombi Giuseppina, Fogazzi Giampaolo. Organizzazioni sindacali territoriali: Paola Cottali per CGIL; Ivo Merlini, CISL.</p>	
Soggetti destinatari	Personale non titolare di posizione organizzativa	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p><u>Utilizzo risorse decentrate</u></p> <p>a) Risorse destinate ai differenziali stipendiali a regime effettuate negli anni precedenti (fino al 2022) alle indennità di comparto e indennità varie (maneggio valori, turno, condizioni lavoro e indennità di servizio esterno vigilanza).</p> <p>b) Specifiche responsabilità assegnate al personale dell'ufficio messi notificatori di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000.</p> <p>c) Attribuzione dei compensi relativi alle specifiche responsabilità previste dall'art. 84 e indennità di funzione previste dall'art. 97 del CCNL 16/11/2022.</p> <p>d) Specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 98 del CCNL 16/11/2022.</p> <p>e) Compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi sulla base delle regole del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'ente.</p> <p>f) Compensi Istat (art. 70 ter del CCNL 2018;</p> <p>g) Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (Imu, Tari e Legge Merloni).</p>	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione del Revisore unico dei Conti in data prot. n. che attesta la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio in coerenza con i vincoli del CCNL.

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge	La Sezione 2 del PIAO 2023/2025 relativamente al Piano della performance previsto dall’art. 10 del D.lgs. 150/2009 è stata approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 13 del 30/01/2023.
		La Sezione 2 del PIAO 2023/2025 relativamente a “Rischi corruttivi e trasparenza” è stata approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 13 del 30/01/2023.
		Per quanto di competenza, è stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui all’art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013.
		La Relazione della Performance per l’anno 2022 è stata redatta dal Segretario generale in data 28/02/2022 e approvata dall’Amministrazione con delibera di G.C. n. 27 del 6/03/2023.
Il bilancio di previsione dell’esercizio finanziario 2023/2025 è stato approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 62 del 29/12/2022 il DUP 2023/2025 (Documento Unico Programmatico) è stato approvato con delibera di Consiglio comunale n. 61 del 29/12/2022.		
Il fondo relativo alla contrattazione decentrata integrativa dell’anno 2023 parte stabile è stato costituito con determinazione n. 197 del 29/03/2023.		
Sono state rispettate le direttive della Giunta comunale fornite con la deliberazione n. 47 del 03/04/2023 ed è stata sottoscritta la preintesa in data 14/04/2023. In data la Giunta comunale con deliberazione n. ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del contratto integrativo decentrato.		

Sezione I – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

Costituzione del fondo- Viene illustrata la quantificazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2023, effettuata con determinazione n. 210 del 04/04/2023 che comprende le risorse stabili e quelle variabili ed il totale complessivo delle risorse stesse.

Destinazione del fondo- Viene quantificata e descritta la destinazione delle risorse stabili destinate ai seguenti istituti: Differenziali stipendiali a regime effettuate negli anni precedenti (fino al 2022), indennità di comparto, maneggio valori, turno, condizioni lavoro e indennità di servizio esterno di vigilanza, compensi per le specifiche responsabilità e funzione di cui dall'art. 84 e 97 del CCNL del 16/11/2022.

- Le risorse stabili, quantificate, sono pari ad € 159.946,82 ed esse finanziano in via esclusiva i trattamenti economici stabili;
- Le risorse variabili ad integrazione del fondo rese disponibili dall'Amministrazione comunale ammontano ad € 96.267,85 di cui:
 - € 31.478,07 che vanno a finanziare la produttività collettiva, previa verifica risultati;
 - € 10.000,00 che vanno a finanziare progetto Polizia Locale (art. 98 CCNL 2022)
 - € 10.000,00 Compensi Istat (art. 70 ter del CCNL 2018)
 - € 14.639,78 (Recupero Imu e Tari)
 - € 30.000,00 (Recupero Legge Merloni)

c) L'utilizzo delle risorse decentrate viene disciplinato nella maniera seguente:

1. Risorse destinate al pagamento delle seguenti indennità:

Indennità di condizioni lavoro in applicazione della disciplina dell'art. 70 bis del CCNL 21/05/2018:

- importo previsto: € 2.600,00 personale interessato: operai (n. 3) e assistenti sociali p.t. (n. 2) per € 1.600,00, è quantificata in € 1,80 al giorno, compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio o disagio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente, ed euro 1.000,00 a favore dei dipendenti che rientrano in servizio per attività di lavoro programmate e non programmate. L'indennità è pari ad euro 10,00.

Indennità di maneggio valori in applicazione dell'art. 70 bis del CCNL 21/05/2018:

- importo previsto: € 600,00, personale interessato: agenti contabili (n. 3) è corrisposta in misura da 1,00 ad € 1,80 al giorno a seconda del valore di coloro che maneggiano valori, per le sole giornate nelle quali viene svolto effettivamente il servizio.

Indennità di turno in applicazione della disciplina dell'art. 30 del CCNL 16/11/2022

- importo previsto: € 10.000,00; personale interessato: Agenti Polizia Locale

Indennità servizio esterno di vigilanza in applicazione della disciplina dell'art. 100 del CCNL 2022:

- importo previsto: € 3.000,00; personale interessato: Agenti Polizia Locale

Indennità funzione Polizia Locale in applicazione della disciplina dell'art. 97 del CCNL 2022:

- importo previsto: € 1.800,00; personale interessato: vice comandante Polizia Locale (n. 1)

Premio individuale: in applicazione della disciplina dell'art. 81 del CCNL 16/11/2022 importo previsto: € 1.200,00

2. Risorse destinate al pagamento di specifiche responsabilità in applicazione dell'art. 84 del CCNL 2022. Importo previsto € 21.500,00; personale interessato: ogni dipendente al quale siano state formalmente attribuite specifiche responsabilità nel rispetto dei criteri del CCI 2021/2023

3. Nuovi differenziali stipendiali per il 2023 euro 6.850,00:

Le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale danno atto che ad oggi risultano disciplinati i criteri per poter procedere all'attribuzione dei differenziali stipendiali.

4. Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi:

Per l'applicazione della metodologia di valutazione delle prestazioni del personale si fa riferimento integrale alla delibera di approvazione del **"Sistema di misurazione e valutazione della performance"** adottato con delibera di G.C. n. 32 del 27/04/2016 e modificato con D.G. n. 71 del 05.09.2016.

La quota destinata all'incentivazione della produttività ovvero a compensare la realizzazione di obiettivi legati alla performance organizzativa ed individuale, è attualmente pari a € 31.478,07.

Sezione II - Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 20.200,00

Differenziali stipendiali a regime	€ 75.700,00
Art. 84 del CCNL 16/11/2022 specifiche responsabilità	€ 21.500,00
Compensi messi notificatori	€ 150,00
Indennità di funzione Polizia Locale art. 97 del CCNL 2022	€ 1.800,00
Art. 70 bis del CCNL 21/05/2018 indennità maneggio valori	€ 600,00
Art. 70 bis del CCNL 21/05/2018 indennità di condizioni lavoro	€ 2.600,00
Art. 30 CCNL 2022 indennità turno per Agenti P.L.	€ 10.000,00
Indennità servizio esterno di vigilanza art. 100 del CCNL 16/11/2022	€ 3.000,00
Premio individuale art. 81 del CCNL 2022	€ 1.200,00
Art. 98 CCNL 2022 progetto Agenti P.L.	€ 10.000,00
Compensi Istat (art. 70 ter CCNL 2018)	€ 10.000,00
Nuovi differenziali stipendiali	€ 6.850,00
Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (Recupero Imu e Tari)	€ 14.639,78
Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (Legge Merloni)	€ 30.000,00
Art. 80 CCNL 16/11/2022 – compensi per la produttività	€ 47.974,89
	€ 256.214,67

- b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

Il contratto sottoscritto è per gli anni 2023/2024/2025.

- c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Nel contratto decentrato integrativo si dà atto che per il 2023/2024/2025 viene applicato il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa, approvato con deliberazione n. 32 del 27/04/2016 e modificato con deliberazione n. 71 del 05/09/2016, la cui Scheda di valutazione è allegata al Contratto stesso.

Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009.



L'erogazione dei compensi correlati alla produttività avverrà in relazione all'esito delle valutazioni annuali, correlate anche al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano della Performance per l'anno 2023.

Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Manerbio, 17/04/2023



IL Responsabile dell'area amministrativa
Rag. Carmelina Di Pierri

Documento informatico firmato digitalmente