

COMUNE DI BOSNASCO

(Provincia di Pavia)

IL VICESEGRETARIO COMUNALE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI BOSNASCO 2021

IPOTESI di Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito alla parte giuridica del triennio 2021-2023 e all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2021.

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		Preintesa 17.12.2021
Periodo temporale di vigenza		2021-2023
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica Presidente Vicesegretario Comunale del Comune di BOSNASCO Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione : CSA Firmatarie della preintesa: per la parte pubblica: Vicesegretario Comunale e componente per la parte Sindacale: CSA
Soggetti destinatari		Personale dipendente del Comune di BOSNASCO
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Accordo giuridico 2021-2023 b) Utilizzo risorse decentrate anno 2021
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo . Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione del revisore dei conti? Sì
		Nel caso l'Organo di controllo abbia effettuato rilievi, descriverli Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 è stato adottato il piano della performance con gli strumenti di misurazione e valutazione delle Performance Il Piano della performance del Comune di BOSNASCO coincide con gli strumenti della programmazione finanziaria, più precisamente con la R.P.P. e con il Piano degli obiettivi.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità? SÌ
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui il D.Lgs. 33/2013? SÌ
	La Relazione della Performance è stata validata dal OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? Primo anno di applicazione	

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto - Altre informazioni utili

A) Illustrazione dell'articolato del contratto

L'articolo 1 definisce il campo di applicazione, l'efficacia e la durata del contratto integrativo. Il campo di applicazione è individuato nel personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato in servizio per almeno 3 mesi.

L'articolo 2 dà atto che l'interpretazione autentica delle clausole controverse è demandato ad un eventuale accordo che sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

L'articolo 3 prevede che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati fino al 20.05.2019. Prima del 20.05.2019 entrerà in vigore il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative secondo le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di eventuale successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.

L'articolo 4 prevede che, in applicazione dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate in un importo pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione del fondo incentivante allegato al presente accordo. In particolare del complesso delle risorse finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento, una somma **pari al 20 % (in quanto la % di risultato era al 25%)**, è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.

I criteri generali di ripartizione delle risorse destinate all'indennità risultato definiti tra le parti sono i

L'articolo 5 prevede che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate per **il salario accessorio**, previsto all'art. 67 del CCNL 21.05.2018, **sommate** all'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della **retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative** con l'eccezione delle risorse prevista ai commi 2, lett. a) e b), e 3 lett. a), b), c), e), f), j) e k), del lo stesso CCNL **rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 (salario accessorio 2016)**, così come verificato nell'allegato A del contratto collettivo decentrato di seguito riportato

L'articolo 6 prevede che la quantificazione delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, parte stabile e parte variabile, viene determinata annualmente dall'amministrazione.

La quantificazione e la destinazione delle risorse decentrate del fondo anno 2021 è riportato nell'allegato A) dell'accordo.

L'articolo 7 prevede che **le risorse variabili** dovranno essere destinate ed utilizzate per l'applicazione delle indennità contrattuali o incentivare il conseguimento dei risultati all'interno delle aree e/o servizi ed utilizzate per il finanziamento e l'incentivazione di obiettivi del Piano delle Performance/Piano Dettagliato degli Obiettivi, di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance (progetti/obiettivi di performance);

L'articolo 8 disciplina l'indennità condizioni di lavoro.

L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori in applicazione dell'art.7 c. 4 lett. a) del CCNL 21.05.2018.

L'indennità condizioni di lavoro è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui ai commi precedenti entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come disciplinato dall'accordo.

Detta indennità sostituisce integralmente, con un valore unitario dato dalla somma delle indennità di rischio, disagio e di maneggio valori, le indennità definite dal precedente CCDI.

Detta indennità sostituisce integralmente, con un valore unitario dato dalla somma delle indennità di rischio, disagio e di maneggio valori, le indennità definite dal precedente CCDI.

L'articolo 9 disciplina le risorse destinate al pagamento delle indennità di turno e reperibilità.
La disciplina di dette indennità non prevede sostanziali modifiche rispetto ai CCNL precedenti
Nell'anno 2021 si dà atto che non vi è personale destinatario di detto istituto

L'articolo 10 disciplina le risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D.

Per l'attribuzione delle risorse economiche di cui all'articolo sopra riportato sono utilizzati i criteri meglio descritti nell'articolato dell'accordo.

L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2018 è destinata agli ufficiali di stato civile, anagrafe ed elettorale.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

L'articolo 11 disciplina l'indennità per il personale della Polizia Locale suddivisa in :

- indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 : compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
- indennità di funzione del personale appartenente alla polizia locale prevista dall'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018: destinata al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia titolare di Posizione Organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del servizio di P.L., una somma che varia fino ad un massimo di €. 3.000,00 annue lorde.

Attualmente non vi è personale di vigilanza in ruolo presso l'A.C. e pertanto detta disciplina si applicherà nel caso di assunzioni di agenti di P.L.

Per l'attribuzione delle risorse economiche sono stati individuate le seguenti responsabilità:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Responsabilità per l'attività istruttoria e procedimentale relativamente al SUAP - Ufficio amministrativo - Cat. C	€. 1.500,00

L'articolo 12 disciplina le progressioni economiche orizzontali (PEO).

In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;
- b) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
- c) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica.
- d) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità anagrafica.

Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.

Ogni anno non possono progredire più del 50% dei dipendenti.

L'accordo prevede n.1 progressione orizzontale a decorrere dal 1.1.2022.

In sede di prima applicazione nell'impossibilità di calcolare la media delle ultime tre valutazioni si terrà conto solo dell'ultima valutazione effettuata, inoltre, in caso di parità di punteggio, si procederà dalla categoria più bassa che non ha mai effettuato progressioni.

L'articolo 13 disciplina le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

Dette risorse sono le seguenti:

- a) risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (incentivo funzioni tecniche) pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato al presente accordo.
- b) risorse destinate al recupero evasione ICI in attuazione dell'articolo 59, comma 1, lettera p) del D.Lgs. 446/1997 pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato al presente accordo.
- c) risorse destinate al compenso per il processo tributario in attuazione dell'art. 15, comma 2-bis, del D.Lgs. 546/1992 pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato al presente accordo.
- d) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT in base all'art. 70-ter del CCNL 21.5.2018 pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato al presente accordo.
- e) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 riguardanti i contratti di sponsorizzazione pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato al presente accordo.

Per la disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 si rinvia all'apposito accordo.

L'articolo 14 disciplina l'impiego delle risorse aggiuntive a seguito dell'attivazione di processi di razionalizzazione e/o riorganizzazione e per l'attivazione di nuovi servizi o loro mantenimento ai sensi dell'art. 67 **comma 5 lett. b) CCNL 21.5.2018 per premi correlati alla performance.**

Dette risorse sono finalizzate a finanziare i progetti riportati nel Piano Dettagliato degli Obiettivi /Piano delle Performance adottato da questo ente che verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica del Nucleo di Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi e della valutazione da parte del responsabile del AREA/SERVIZIO dei comportamenti organizzativi sulla base delle schede di valutazione.

L'articolo 15 disciplina l'utilizzo delle risorse variabili aggiuntive ai sensi dell'art. 67 c.4 CCNL 21.5.2018.

Le risorse variabili possono essere dedicate per finanziare :

- a) premi correlati alla performance individuale;
- b) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- c) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- d) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
- e) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;

Annualmente, a seguito di verifica che sussista la relativa capacità di spesa in bilancio e che non si superi il tetto del fondo di cui all'art.23 del D.Lgs 75/2017 è possibile l'integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'art. 67 c.4 (1,2% monte salari 1997) del CCNL 21.5.2018 al fine di finanziare le spese variabili del fondo.

L'articolo 16 disciplina i criteri generali delle politiche di destinazione delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo del personale e per l'incentivazione di performance

La destinazione delle risorse decentrate all'incentivazione di performance del personale dipendente trova legittimazione nell'ambito di una diffusa pianificazione delle attività nelle Aree e nei Servizi in cui si articola la macrostruttura di questa Amministrazione, conformemente alle indicazioni contenute nei suoi programmi, piani pluriennali, bilanci e PEG/PDO.

Le parti, nel rispetto delle prerogative dell'amministrazione in ambito di nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, prevedono che la gestione del salario variabile di performance avvenga su due livelli con assegnazione delle seguenti percentuali del fondo salario variabile di performance individuale:

- a) il 50% è destinato al raggiungimento degli obiettivi inerenti la performance di area individualizzati;
- b) il restante 50% è destinato alla valutazione del comportamento organizzativo della prestazione, dell'apporto individuale e dei risultati ai fini del premio individuale di merito.

Per l'anno 2021 le parti concordano che la somma da destinare alla performance individuale, pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo allegato all'accordo che destina la somma potenzialmente liquidabile, è finalizzato agli obiettivi meglio definiti nel Piano delle Performance/PDO ed è suddiviso sulla base delle schede di valutazione individuali.

L'articolo 17 disciplina i premi correlati alla performance individuale con la differenziazione del premio individuale.

Ai sensi dell'art.69 del CCNL 21.05.2018, **la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.**

Il 30% del valore medio viene calcolato suddividendo le risorse per la performance individuale per il numero complessivo dei dipendenti che partecipano alla performance stessa nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.

Ad una percentuale del 1% dei dipendenti, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% come indicato al comma precedente per un importo pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo allegato al presente accordo.

Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine della graduatoria stilata sulla base della valutazione riportata nella scheda individuale consegnata a tutti i dipendenti dell'Ente che partecipano alla performance individuale.

Detta graduatoria è stilata in base ai seguenti criteri:

- a) valutazione della performance individuale data dalla scheda di valutazione individuale per l'anno di riferimento;
- b) in caso di parità la maggiorazione verrà erogata al dipendente i cui obiettivi hanno un peso maggiore degli altri.
- c) Il peso maggiore è dato dalla quota più elevata prevista dalla ripartizione del fondo come riportato nel prospetto allegato;
- d) in caso di ulteriore parità la maggiorazione verrà erogata al dipendente con più anni di anzianità di servizio.

Articolo 18: disposizioni finali di chiusura che rimandano per quanto non disciplinato al CCNL vigente e ai precedenti CCDI per le parti ancora valide.

B) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

C) 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 verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con apposita deliberazione della Giunta comunale;

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

Lo schema di CCDI prevede n.1 progressione economica con decorrenza 1.1.2022.

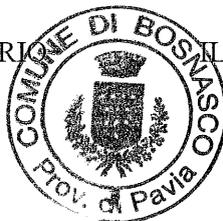
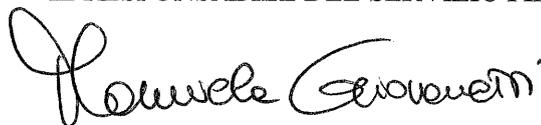
La disciplina delle progressioni orizzontali non può prevedere più del 50% dei dipendenti in progressione per anno. Inoltre la selettività viene assicurata in quanto le progressioni avvengono sulla base della valutazione del comportamento organizzativo mediante apposite schede di valutazione.

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

Con la sottoscrizione del contratto si tende da una parte a indennizzare i dipendenti per attività che vanno oltre alla prestazione "normale" lavorativa e dall'altra a valorizzare le prestazioni tese a raggiungere gli obiettivi definiti dall'Amministrazione

F) altre informazioni eventualmente ritenute utili.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO IL VICESEGRETARIO COMUNALE



IL REVISORE DEI CONTI

ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018

CERTIFICA

il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio
Il Revisore dei Conti

..... 2021