

COMUNE DI BOSNASCO

(Provincia di Pavia)

OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI BOSNASCO 2023- 2025

IPOTESI di Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16/11/2022, in merito alla parte giuridica del triennio 2023 – 2025 e all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023.

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 14.09.2023
Periodo temporale di vigenza		2023
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica Presidente Vice Segretario Comunale del Comune di BOSNASCO Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione: CSA PAVIA LODI Firmatarie della preintesa: per la parte pubblica: Vice Segretario Comunale per la parte Sindacale: CSA PAVIA LODI
Soggetti destinatari		Personale dipendente del Comune di BOSNASCO
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a. Accordo giuridico 2023-2025 b. Utilizzo risorse decentrate anno 2023
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 Relazione illustrativa.	di della di alla
	È stata acquisita la certificazione del revisore dei conti? Verbale n. 23 del 13/10/2023	
	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? SI		
È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui il D.Lgs. 33/2013? SI		
La Relazione della Performance è stata validata dal OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? SI		

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

A. Illustrazione dell'articolato del contratto

L'articolo 1 definisce l'oggetto 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, ivi compreso il personale comandato o distaccato o assegnato temporaneamente presso l'Ente (anche non a tempo pieno).

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 evidenzia i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili.

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- indennità coordinamento- indennità professionali.

Si dà atto che confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

L'articolo 4 prevede che ai sensi dell'art. 13 CCNL 16.11.2022 gli incarichi di Posizione Organizzativa/Elevate Qualificazioni in essere alla data di stipula del presente CCI proseguono sino a naturale scadenza. Alla scadenza, le Elevate Qualificazioni saranno determinate in un importo non superiore a quanto destinato allo stesso istituto nell'anno 2016 così come riportato nel prospetto di quantificazione del fondo incentivante allegato all'accordo. Per la retribuzione dell'indennità di risultato verrà destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento. Per quanto riguarda la definizione dei criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, si ribadiscono i criteri contenuti nella METODOLOGIA DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE definiti con apposita deliberazione di G.C.

Per quanto riguarda il rispetto dell'art.79 c.6 del CCNL 16.11.2022 – Fondo risorse decentrate: costituzione - che prevede che la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 16, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n.75/2017 - si dà atto che - a seguito dell'assegnazione della EQ/PO per la gestione del Servizio Polizia Locale/Commercio ed attività produttive all'agente di P.L. Istruttore/Cat. C a decorrere dal 1.2.2023 - l'indennità per le EQ/PO anno 2023 supera il tetto del 2016 per €.2.350,87. Le parti concordano che detta somma viene compensata con la riduzione di pari risorse del fondo incentivante dei dipendenti ai sensi dell'art. 7 c.4 lett. u) del CCNL del 16.11.2022, che prevede che in sede di contrattazione sia possibile l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022;

Pertanto per l'anno 2023 viene rispettato il sopra citato art.79 c.6 del CCNL 16.11.2022.

In considerazione che il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2024-2025-2026 prevede una Progressione Verticale dall'Area Istruttori/Cat.C all'Area Funzionari/Cat.D nel Servizio Polizia Locale/Commercio ed attività produttive con assegnazione di incarico di EQ/PO, con un incremento della spesa per gli incarichi delle EQ/PO, le parti concordano che nell'anno 2024 si applicherà il sopra citato art. 17 comma 6 con la riduzione del fondo dei dipendenti e l'incremento delle indennità per le EQ/PO per la somma pari alla differenza fra la somma del fondo dei dipendenti e delle PO anno 2016 e la somma del fondo dei dipendenti e delle EQ/PO anno 2024, al fine del rispetto dell'art.23 c.2 del D.Lgs 75/2017. Tale somma verrà calcolata in sede di quantificazione fondo dipendenti anno 2024;

Le indennità per le EQ/PO e il fondo dei dipendenti per l'anno 2023 vengono, altresì, integrate dall'art.79 c.3 CCNL 2019-2021 che prevede che 0,22% del m.s. 2018 venga suddiviso proporzionalmente, sulla base della spesa dell'anno 2011, fra fondo dipendenti e indennità per EQ/PO.

L'articolo 5 prevede che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate per il salario accessorio, sommate all'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative con le eccezioni delle risorse che sono escluse dal predetto limite in base alle

disposizioni di legge, rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato e meglio riportato nell'articolato precedente.

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. Per quanto riguarda il 2023 le parti convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività dell'anno, così come riportato nel prospetto di quantificazione del fondo allegato A) all'accordo. I criteri per l'utilizzazione e la destinazione delle risorse decentrate, fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigenti, nei termini di cui all'allegato A) al presente contratto decentrato.

L'articolo 7 prevede che, per la valorizzazione della performance individuali, le risorse variabili dovranno essere destinate ed utilizzate per almeno il 30% delle risorse quivi meglio definite per l'applicazione degli istituti contrattuali, o incentivare il conseguimento dei risultati e/o ristrutturazione 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 individuale ed organizzativa (progetti/obiettivi di performance);

I piani e/o progetti di performance dovranno riguardare la realizzazione di progetti-obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative intese al conseguimento o al mantenimento del grado di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi erogati, con particolare attenzione a quelli rivolti all'utenza esterna per i servizi di linee ed a quelli rivolti all'utenza interna per i servizi di staff.

L'articolo 8 disciplina le indennità per "Condizioni di lavoro" per le seguenti attività:

- A. disagiate;
- B. esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- C. implicanti il maneggio valori.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di rischio e disagio:

Attività svolta	Importo giornaliero	N° addetti
<i>Esposizione a situazioni di disagio connesse alla conduzione di automezzi con trasporto di minori con costanti spostamenti sul territorio e/o Impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni Esposizione a rischi di usura psico-fisica particolarmente intensa</i>	disagio 6 gg all'anno = €1 al dì	1

che sono proprie degli autisti e/o degli operatori esterni.

Nell'anno 2023 non viene attivato l'istituto del maneggio valori. Per quanto riguarda lo svolgimento di attività a rischio si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

L'articolo 9 disciplina le indennità per turno e reperibilità facendo riferimento alla normativa contrattuale. Per l'anno 2023 questi istituti si prevede di non attivarli in quanto non vi è personale interessato.

L'articolo 10 dà atto per quanto riguarda le "Specifiche responsabilità", che le parti concordano che nel 2023 questo istituto non verrà attivato.

L'articolo 11 disciplina l'indennità per il personale della Polizia Locale. In particolare:

- l'indennità per servizio esterno compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio esterno avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni. Detta indennità è quantificata in Euro 1,50 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno.

- l'indennità di funzione che può essere attribuita unicamente al personale che svolge particolari funzioni assegnate ai sensi del vigente regolamento regionale di P.L. connessi al grado rivestito;

Per l'anno 2023 le parti danno atto che detto istituto dal febbraio 2023 è assorbito dal personale inquadrato nell'area di Elevata Qualificazione. Per il mese di gennaio si ribadisce l'accordo precedente che prevedeva una indennità pari a €1.500,00 annui da rapportare al periodo di incarico pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione allegato al presente accordo;

L'articolo 12 prevede i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche fra le aree. In particolare, dopo aver evidenziato il valore di ogni progressione fra le varie aree, stabilisce che la progressione

economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al CCI

Le parti danno atto che nell'anno 2023 NON si prevedono progressioni orizzontali;

L'articolo 13 disciplina i criteri per l'attribuzione delle indennità per specifiche leggi rimandando ai regolamenti che l'ente si è dato o che si dovrà dare.

Per l'anno 2023 si prevede l'erogazione dell'incentivo connesso alle attività di progettazione per una somma pari a €2.677,18;

L'articolo 14 dispone sull'utilizzo delle risorse variabili che possono essere dedicate per finanziare:

- a) premi correlati alla performance individuale;
- b) indennità condizioni di lavoro;
- c) indennità di turno, indennità di reperibilità;
- d) compensi per specifiche responsabilità;
- e) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno per la polizia Locale;

Dette risorse variabili sono indicate nel prospetto di quantificazione del fondo allegato al presente accordo e annualmente vengono messe a disposizione previa 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;

L'articolo 15 prevede che il finanziamento delle risorse destinate alla spesa per le performance è pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato agli accordi annuali. Con dette risorse vengono finanziati i progetti riportati nel Piano Dettagliato degli Obiettivi /Piano delle Performance adottato da questo ente

L'articolo 16 prevede i criteri generali delle politiche di destinazione delle risorse decentrate per lo sviluppo del personale e per l'incentivazione di performance dando atto che per le performance deve essere dedicato almeno il 30% delle risorse variabili indicate nell'art. 80 c.2 del CCNL. Ogni anno dovranno essere predisposti progetti /obiettivi di mantenimento, miglioramento e/o sviluppo dei servizi. I premi correlati alla performance verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica del Nucleo di Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi e della valutazione da parte del responsabile del SETTORE/SERVIZIO, dei comportamenti organizzativi come da schede di valutazione allegate al presente accordo così come segue:

Dipendenti Responsabili di Servizio/Elevata Qualificazione	50% in base alla media del raggiungimento obiettivi
	50% in base ai comportamenti organizzativi
Dipendenti non Responsabili di Servizio	50% in base alla media del raggiungimento obiettivi
	50% in base ai comportamenti organizzativi

L'articolo 17 prevede la differenziazione del premio individuale i sensi dell'art.81del CCNL: 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 pari ad 1 unità per area funzionale;

L'articolo 18 prevede la possibilità di attivare il welfare integrativo aziendale

Titolo VII

L'articolo 19 conclude il contratto con le disposizioni finali.

B) Modalità di utilizzo delle risorse

Va preliminarmente precisato che la parte fissa del fondo è pari a euro € **12.357** che con le deduzioni per l'incremento del fondo delle PO/EQ ai sensi dell'art 7 c.4 lett. U) del CCNL 16.11.2022 di €2.350,87 e della riduzione per il superamento del fondo del 2015 ai sensi dell'art. 1 c.236 L.208/2015 di €649,99 eriduzione per superamento del fondo anno 2016 ai sensi dell'art.23 c.2 D.Lgs 75/2017 per € 766,48 porta la parte fissa ad € **8.593,06** mentre la parte variabile è pari a € **1.186,22** per una somma complessiva di € **9.779,28**.

La parte fissa e la parte variabile vengono utilizzate come segue:

SPESA FISSA	
Posizioni economiche	€ 5.133,79
Indennità di comparto a valere sul fondo	€ 2.102,69
TOT SPESA FISSA	€ 7.236,48

SPESA VARIABILE

Condizioni lavoro:	€	250,00
Incentivi per legge	€	-
Spec Resp	€	125,00
Produttività x progetti	€	149,85
Maggiorazione 30% valore medio produttività (art.69CCNL)	€	850,00
TOT SPESA VARIABILE	€	1.374,85
ECONOMIE x 2024	€	1.167,96
TOT. RIPARTIZIONE FONDO 2023	€	9.779,28

Nel rispetto del CCDI vigente, una somma pari a €. 999,85 viene utilizzata per il piano delle Performance che coincide con il Piano Dettagliato degli Obiettivi approvato dall'Amministrazione mediante il quale vengono assegnati ai Responsabili ed ai dipendenti gli obiettivi 2023 di Mantenimento, Miglioramento o Sviluppo definendo gli indicatori, i valori di partenza, in caso di obiettivi di Miglioramento, e i valori attesi, nonché l'incentivo previsto in caso di raggiungimento del risultato al 100% nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione del personale del Comune di BOSNASCO.

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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

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

Lo schema di CCI NON prevede progressioni economiche.

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.

F) 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

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
F.to Dott. Umberto Fazia Mercadante

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Umberto Fazia Mercadante