



COMUNE DI MEZZANA RABATTONE

-PROVINCIA DI PAVIA-

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO in merito all'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PARTE ECONOMICA ANNO 2022

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 15/11/2022 Contratto collettivo integrativo per l'utilizzo delle risorse decentrate parte economica anno 2022
Periodo temporale di vigenza		01.01.2022 – 31.12.2022
Composizione della delegazione trattante		Parte datoriale: Presidente dott. Giampiero Brigidi – Segretario Comunale Componente Rag. Morgana Marini (Responsabile del Servizio Amministrazione generale – Economico Finanziario) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL; CISL FP; UIL FPL; CSA Regioni Autonomie Locali; RSU – CISL – Garberi Mauro Firmatarie della preintesa: parte datoriale ed RSU Firmatarie del contratto:
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Nel CCI 2019-2021, parte economica anno 2022 sono affrontate tutte le materie oggetto di contrattazione contenute nel comma 4 dell'art. 7 "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie" del CCNL 21.5.2018.
adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La presente relazione illustrativa viene trasmessa al Revisore dei Conti.
	Allegazione della	L'organo di controllo NON ha effettuato rilievi:

	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 2022/2024 previsto dall’art. 10 del D.Lgs. 150/2009 con deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 29/01/2022. Il Piano Performance è coordinato con i documenti previsionali e programmatici del periodo: Bilancio Preventivo e PEG 2022/2024, DUP semplificato 2022/2024 approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 25 del 28/07/2022 pubblicati sul SITO dell’Ente nell’apposita sezione AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE di cui al D.Lgs. 33/2013. Pertanto è stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del D. Lgs. n. 15/2009.
		È stato riconfermato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021/2023, con deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 07/05/2022.
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

Il CCI 2019-2021, confermato per l'anno 2022, consta di n. 22 articoli. In essi vengono affrontate tutte le materie oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 7 del CCNL Funzioni locali del 21.5.2018.

In particolare individua:

1. Campo di applicazione
2. Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
3. Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie
4. Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo
5. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
6. Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
7. Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis (CCNL 21.5.2018) entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
8. Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 (CCNL 21.5.2018)
9. Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva
10. Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo
11. Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità
12. Elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 (CCNL 21.5.2018), per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile

13. Elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4 (CCNL 21.5.2018), in merito, rispettivamente all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese
14. Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro
15. Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL 14.9.2000
16. Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2 (CCNL 21.5.2018)
17. Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2 (CCNL 21.5.2018)
18. Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000
19. Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi
20. Incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, (CCNL 21.5.2018) attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, 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. 67 (CCNL 21.5.2018)
21. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
22. Integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, (CCNL 21/05/2018), in materia di turni di lavoro notturni.

Allegato A Contiene la tabella analitica della costituzione del Fondo 2022. Le risorse decentrate variabili risultano determinate come dettagliate nel prospetto allegato alla determinazione del Responsabile del Servizio Amministrazione generale – Economico finanziario n. 115 Gen./ 64 A.G. del 15/11/2022;

Allegato B Contiene la tabella analitica dell'utilizzo del Fondo, anch'essa da intendersi integrata con le risorse sopra indicate.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 4 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Produttività	€ 4.500,00
Progressioni economiche orizzontali	€ 8.181,98
Indennità di comparto	€ 1.411,23
Quota trattamento accessorio incaricati di P.O. (quota congelata)	€ 0,00
Quota reinquadramento Agenti di Polizia Locale (già decurtata in sede di costituzione di fondo)	€ 0,00
Indennità di turno	€ 0,00
Indennità condizioni di lavoro	€ 0,00

Indennità di reperibilità	€ 743,70
Indennità per specifiche responsabilità	€ 0
Indennità per specifiche responsabilità Polizia Locale	€ 1.700,00
Indennità servizi demografici	€ 0
Maggiorazione oraria ex art. 24 CCNL 14.9.2000	€ 0
Risorse derivanti da risparmi anno precedente; sono destinate alla produttività in aggiunta all'importo indicato al primo rigo	€ 0
Risorse derivanti da risparmi Fondo straordinari anno precedente; sono destinate alla produttività in aggiunta all'importo indicato al primo rigo	€ 0,00
Incentivi ufficio gestione entrate	€ 0,00
Incentivi funzioni tecniche – art. 113 D.Lgs. n. 50/2016	€ 0,00
Compensi ai messi notificatori	€ 300,00
Totale	€ 16.836,91

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, nonché in linea con il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 15 del 21/03/2019) ed in conformità con il Piano della Performance (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 29/01/2022).

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

Lo schema di accordo prevede i criteri per le progressioni economiche coerenti il principio di selettività e con i criteri previsti dal CCNL 21.5.2018.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel Piano delle Performance, che rappresenta il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli strumenti di pianificazione e programmazione (P.E.G.), ci si attende un incremento complessivo della performance organizzativa e individuale, come meglio precisato nei predetti strumenti.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

La costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 tiene conto dell'inserimento nella parte stabile, in deroga al tetto delle risorse per il salario accessorio, di € 83,20 per ogni dipendente a tempo indeterminato e determinato in servizio al 31 dicembre 2015. Sono inserite, inoltre, sempre in deroga al tetto, le risorse aggiuntive necessarie per sostenere per l'intero anno i maggiori oneri derivanti dal differenziale delle progressioni economiche.