

**COMUNE DI CASNIGO****- PROVINCIA DI BERGAMO -  
Ufficio del Segretario Comunale**

COD. FISC. 81001030162 - P.IVA 00793310160

Tel. 035 740.001 -035 740.259 – Fax 035 740.069

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA***PRE-INTESA contratto collettivo decentrato integrativo – art. 80 del CCNL 16.11.2022 -  
triennio 2023 - 2025***Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>sottoscritto digitalmente sia dalla delegazione di parte pubblica che di parte sindacale a seguito dell'incontro del 24.11.2023</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>triennio 2023-2025</b>	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<i>Parte Pubblica:</i> Presidente: Segretario Comunale Componenti: Responsabile del Servizio Finanziario  <i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</i> FP CGIL, CISL FP <i>Organizzazioni sindacali firmatarie:</i> FP CGIL, CISL FP, RSU	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente	
<b>Principali materie trattate dal contratto integrativo</b>	a) Disciplina dei buoni pasto per il servizio di vigilanza e polizia locale; b) Le indennità spettanti per particolari condizioni di lavoro, per specifiche responsabilità e per il personale della polizia locale; c) Disciplina delle progressioni economiche all'interno delle aree; d) Risorse per il finanziamento di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge; e) Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei premi correlati alla performance previsti dal CCNL 16.11.2022.	
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Con la delibera di Giunta Comunale n. 51 del 29.03.2023 è stato approvato il piano integrato di attività ed organizzazione (P.I.A.O.) 2023/2025.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 10 del d.lgs. n.33/2013.  La Relazione della Performance 2022, validata dal Nucleo di Valutazione, è stata approvata e pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.
<b>Eventuali osservazioni:</b>		

## **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

- Articolo 1 Individua l'oggetto e la durata del contratto collettivo decentrato integrativo.
- Articolo 2 Definisce le modalità di aggiornamento e formazione professionali.
- Articolo 3 Prevede le risorse, finanziate con i proventi del Cds, finalizzate alle prestazioni previdenziali del personale dell'area della vigilanza.
- Articolo 4 Disciplina del lavoro straordinario.
- Articolo 5 Disciplina dei buoni pasto con particolare riferimento al personale della polizia locale.
- Articolo 6 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
- Articolo 7 Incarichi di Elevata Qualificazione.
- Articolo 8 Retribuzione di risultato titolari di un incarico E.Q.
- Articolo 9 Ammontare ed utilizzo delle risorse decentrate.
- Articolo 10 Indennità condizioni di lavoro con particolare riferimento alle attività rischiose, disagiate e che comportano il maneggio di valori.
- Articolo 11 Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno-festivo.
- Articolo 12 Indennità per compensare l'attribuzione di compiti che comportano specifiche responsabilità.
- Articolo 13 Personale della Polizia Locale – indennità di funzione e per il servizio esterno.
- Articolo 14 Progressione economica all'interno delle aree – Vengono definiti i criteri di selezione alla quale possono partecipare i dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto e che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione.
- Articolo 15 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.
- Articolo 16 Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000.
- Articolo 17 Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo
- Articolo 18 Premi correlati alla performance - Viene disciplinata la modalità di costruzione dei budget di settore per l'erogazione della performance. Ad una percentuale del 3% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% della media pro-capite della performance individuale. Quanto residua è destinato per il 50% alla performance organizzativa in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati ad ogni settore ed il restante 50% è destinato alla performance individuale in applicazione del vigente sistema di valutazione.
- Articolo 19 Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate.
- Articolo 20 Personale in distacco sindacale.
- Articolo 21 Welfare integrativo.
- Articolo 22 Disposizione finale.
- Allegato A Dati riassuntivi ammontare del fondo anno 2023.
- Allegato B Esempi definizione ed erogazione budget performance organizzativa, performance individuale e retribuzione di risultato

### B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sinteticamente le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 18.107,50
Compenso per erogazione della performance organizzativa	€ 18.107,50
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	€ 423,00
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	€ 3.850,00
Indennità di turno	€ 1.800,00
Indennità di reperibilità	€ 3.200,00

Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno e mancato riposo settimanale	€ 400,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 2.300,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 10.750,00
Indennità per il servizio esterno personale P.L.	€ 400,00
Indennità di funzione personale P.L.	€
Risorse destinate ai messi notificatori	€
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	€ 19.615,00
Progetti specifici	€ 4.500,00
Progressioni orizzontali storiche	€ 46.921,00
Indennità di comparto	€ 6.869,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 137.243,00</b>

C) Effetti abrogativi impliciti

Con il contratto NON si determinano effetti abrogativi impliciti delle norme del CCNL.

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. I premi correlati alla performance sono erogati in coerenza con il D.Lgs. n. 150/2009 ed applicando il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 66 del 16.07.2021. La premialità viene erogata in ragione del grado di raggiungimento degli obiettivi di settore per la quota relativa alla performance organizzativa, mentre la quota relativa alla performance individuale viene erogata in base al punteggio ottenuto dal dipendente dalla scheda di valutazione.

Si dà atto che risulta garantita la destinazione della quota prevalente delle risorse variabili agli istituti di cui all'art. 80 c. 2 - lett. a), b), c), d), e), f) del CCNL 2019/2021, riservando alla performance individuale una quota non inferiore al 30% delle stesse (art. 80, comma 3, del CCNL sottoscritto il 16.11.2022).

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

Le progressioni economiche all'interno delle aree, previste dal 1-1-2023, saranno attribuite ad una quota limitata di dipendenti sulla scorta di graduatorie, distinte per aree di inquadramento, stilate tenendo conto delle valutazioni effettuate sulla base dei criteri di selettività previsti dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance (PESO 60%) e l'esperienza professionale acquisita (PESO 40%).

F) 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 assegnati con il P.I.A.O. triennio 2023-2025, ci si attende un incremento della performance organizzativa del personale dipendente del Comune di Casnigo tale da giustificare la ripartizione delle relative risorse, oltre ad una migliore performance individuale tramite il raggiungimento degli obiettivi individuali e comportamentali assegnati con le singole schede di valutazione ad ogni dipendente.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili.

=====  
Casnigo, li 29.11.2023

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Bignone dott. Alberto