



COMUNE DI COLOGNO AL SERIO

(Provincia di Bergamo)

Relazione illustrativa

Contratto collettivo integrativo – utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2022

(art. 40, co. 3-sexies del D.Lgs. n. 165/2001 - art. 8, co. 6, del CCNL 21.05.2018)

Modulo I

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Pre-intesa 19 dicembre 2022 Contratto 27 dicembre 2022
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2022-2024
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: dott. Stefano Valli – Segretario comunale Componenti: dott. Omar Riccardo Frignani – responsabile Area Amministrativa Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali. Firmatarie della pre-intesa: CISL-FP, RSU Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, RSU
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Ambito di applicazione, durata del contratto integrativo; b) Indicazioni generali sulla formazione, disciplina lavoro straordinario e banca-ore; c) Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate; d) Criteri di riparto delle risorse disponibili per la contrattazione di II° livello, tra le modalità di utilizzo indicate nel contratto integrativo; e) Definizione dei criteri generali e individuazione delle misure per l'attribuzione delle indennità di: condizioni lavoro; turno, reperibilità e lavoro festivo-notturno; specifiche responsabilità; servizio esterno e funzione (PL); PEO; incentivi previsti da specifiche disposizione di legge; criteri per attribuzione incentivi funzioni tecniche e Peo, risorse per attività di notificazione dei messi comunali; criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla <i>performance</i> organizzativa e individuale.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali	Intervento dell'Organo di controllo interno. È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno e in che data? Sì, è stata acquisita in data 16.11.2022 verbale n. 26/2022 la <u>certificazione</u> sull'atto di costituzione del Fondo. È stato acquisito anche il parere sull'ipotesi di CCI 2022-2024, reso con verbale n. 30/2022 del 22.12.2022.

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:
	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 <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? Sì, è stato adottato il Piano della performance/PEG con deliberazione di GC n. 146/2022
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? Non più obbligatorio dal 2016 per effetto dell'art. 10 del d.Lgs. n. 97/2016 che ha modificato il d.Lgs. n. 33/2013. Detto Programma è stato inserito in una specifica sezione del PTPC 2022-24, approvato con deliberazione di GC n. 27/2022.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? Sì, per quanto di competenza.
		La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009? Sì, dal Nucleo interno di valutazione.
Eventuali osservazioni //		

Modulo II

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 per articolo

Nella premessa (relazione tecnica) è riportata la tabella recante la costituzione del Fondo risorse decentrate di **parte stabile** e di **parte variabile**, quantificata con determinazione del Segretario comunale con atto n. 08 dell'11.11.2022.

Articolo 1	Ambito di applicazione e durata
Articolo 2	Verifiche sull'attuazione del contratto
Articolo 3	Formazione e aggiornamento professionali
Articolo 4	Prestazioni previdenziali per il personale dell'Area della Vigilanza
Articolo 5	Disciplina del lavoro straordinario – Banca delle ore
Articolo 6	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
Articolo 7	Conferimento degli incarichi di posizione organizzativa
Articolo 8	Retribuzione di posizione e criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (PO)
Articolo 9	Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate
Articolo 10	Indennità condizioni di lavoro
Articolo 11	Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno-festivo
Articolo 12	Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità
Articolo 13	Indennità previste per il personale della Polizia Locale – indennità di servizio esterno e di funzione
Articolo 14	Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria
Articolo 15	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale
Articolo 16	Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL 14.09.2000
Articolo 17	Premi correlati alla performance
Articolo 18	Altri istituti – Disposizione finale

Allegato 1 - Tabella analitica della costituzione del fondo.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 9 le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

Istituti contrattuali applicati	Importo in €
Incentivo <i>performance</i> individuale e collettiva	91.904,11
Progressioni economiche nella categoria (differenziali progressioni acquisite in anni precedenti) (destinazione storica e vincolata)	48.024,04
Indennità di turno	3.200,00
Indennità di reperibilità - Integrazione	100,00
Indennità "Condizioni di lavoro"	4.500,00
Indennità per specifiche responsabilità	7.600,00
Incremento di risorse per retribuzione di posizione e di risultato	0,0
Indennità di servizio esterno (Polizia locale)	850,00
Indennità di funzione (Polizia locale)	1.150,00
Trattamenti accessori fissati per legge (compensi Istat)	201,31
Welfare integrativo	0,0
Indennità per personale educativo e docente	0,0
Indennità per personale educativo nido d'infanzia	0,0
Indennità di comparto (destinazione storica e vincolata)	18.063,25
Altro (<i>notifiche; incentivi funz. tecniche; indennità ex VIII q.f. non titolare di PO, nuove progressioni econom, recupero evasione IMU/TARI..</i>).	31.400,00
TOTALE	206.992,71

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCI 2021 e precedenti incompatibili con le disposizioni dedotte nel nuovo CCI 2022-24.

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 al personale si applica il Regolamento sul sistema permanente di valutazione della *performance* (*approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 15 del 03.03.2011 e ss.mm.ii.*).

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

La previsione per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali è stata concordata – in sede di contrattazione - in linea con gli indirizzi espressi dall'Amministrazione con la deliberazione di GC n. 155/2022; nella quale sono state stanziare idonee somme (euro 5 mila) e definiti opportuni criteri finalizzati al rispetto del principio di selettività nel riconoscimento dell'istituto di che trattasi.

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 di produttività previsti nel piano esecutivo di gestione triennio 2022-24 (*adottato con deliberazione di GC n. 146/2022*), ci si attende un incremento della produttività del personale in relazione agli obiettivi fissati nel citato strumento gestionale.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

//

Cologno al Serio, 28.12.2022.



Il Responsabile dell'Area Amministrativa

(*dott. Omar Riccardo Frignani*)

Atto firmato digitalmente ai sensi
del D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e
norme collegate