

COMUNE DI PARONA



Parona, 07.12.2023

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2023/2025 E CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO 2023

Controllo sulla compatibilità dei costi dell'accordo relativo alla Contrattazione Decentrata Integrativa (C.D.I.) Anno 2023 ex Art. 5 CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali 1.4.1999 – Art. 4 CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali 22.1.2004 e s.m.i – CCNL 16.11.2022 Funzioni locali– Artt. 40 e 40 bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.

PREMESSA

L'articolo 40 del D. L.vo 165/2001, al comma 3 - sexies, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigano una relazione illustrativa ed una relazione tecnico-finanziaria che devono essere sottoposte alla certificazione da parte degli Organi di Controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1, stesso Decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal MEF di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

In data 19.07.2012, con Circolare n. 25 il MEF, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, evidenziando che per le seguenti fattispecie di contrattazione integrativa valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo interno (Revisore del Conto), ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. L.vo 165/2001 e s.m.i.:

- ♦ *contratti integrativi normativi* (c.d. articolato), che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale quadriennale stabilito dal CCNL (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo);
- ♦ *contratti integrativi economici*, che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale e sono riferiti, su indicazione del CCNL ad uno specifico anno (Contrattazione Decentrata Integrativa Annuale);
- ♦ *contratti stralcio su specifiche materie* (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal CCNL/CCDI.

In data 06.12.2023 la delegazione di parte pubblica e la delegazione sindacale hanno raggiunto un'intesa relativa alla Contrattazione Collettiva integrativa normativa triennio 2023/2025 e alla Contrattazione Decentrata Integrativa Anno 2023 (parte economica) confermando gli istituti

contrattuali approvati con il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) vigente, a seguito del CCNL 16.11.2022 per le funzioni locali e assegnando al personale non dirigente le risorse decentrate disponibili nel relativo fondo costituito per l'anno 2023 con determinazione del Segretario comunale n. 76 del 26.07.2023, sulla base delle previsioni del bilancio per il triennio 2023/2025. La Giunta Comunale, con deliberazione n. 75 del 26.07.2023, ha formulato alla delegazione trattante di parte pubblica le linee di indirizzo per la negoziazione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il triennio giuridico 2023/2025 e dell'Ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo – CCDI- destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023.

Sulla base di quanto previsto e chiarito nella sopracitata Circolare RGS del 19.07.2012, seguendo gli schemi ad essa allegati (le parti ritenute non pertinenti sono comunque presenti con l'annotazione "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato"), viene redatta la presente relazione illustrativa a corredo dell'intesa relativa alla Contrattazione Collettiva Integrativa giuridica 2023/2025 e alla Contrattazione Decentrata Integrativa Anno 2023, siglate in data 06.12.2023.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

II.1 Modulo 1

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

In questo modulo si procede ad una sintetica descrizione degli aspetti procedurali della contrattazione, come evidenziati nella:

Scheda 1.1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione		Preintesa Contrattazione Collettiva Integrativa 2023-2025 e accordo contrattazione decentrata integrativa 2023 sottoscrizione in data 06.12.2023
Periodo temporale di vigenza		Normativo triennio 2023-2025 ed economico 2023
Composizione della delegazione trattante		Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperte): Presidente: Vicesegretario Comunale pro tempore Componenti: Responsabile Servizio Tecnico. Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL FP Organizzazioni Sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL FP e relativa RSU
Soggetti destinatari		Dipendenti dei livelli
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Disciplina degli aspetti normativi delle materie che il CCNL relativo al personale di comparto funzioni locali del 16.11.2022, demanda alla contrattazione collettiva integrativa. L'elenco della materie oggetto di contrattazione è definito all'art. 7, comma 4 del predetto CCNL b) salario accessorio di parte stabile c) salario accessorio di parte variabile
Rispetto dell'iter adempimenti	Intervento dell'Organo controllo interno. Allegazione della	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti.
		Nel caso l'Organo di controllo (Revisore dei Conti) dovesse

certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione Illustrativa. Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	effettuare dei rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo, prima della sottoscrizione definitiva.
	<i>E' stato adottato il Piano delle Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009: Con delibera di Giunta Comunale n. 43 del 17.05.2023 è stato approvato il PIAO - Sottosezione Performance - relativo al triennio 2023/2025.</i>
	<i>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. 150/2009: Con Delibera di Giunta Comunale n. 43 del 17.05.2023 è stato approvato il PIAO - Sottosezione Programmazione Rischi corruttivi e trasparenza - è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità relativo al triennio 2023-2025.</i> Tale adempimento é stato reso obbligatorio anche per gli enti locali dall'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013. L'articolo 53, comma 1, lettera i), del del D.Lgs. n. 33/2013 ha abrogato l'art. 11 del D.Lgs 150/2009
	<i>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 8 e 9 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009: L'articolo 53 comma 1, lettera i), del D.Lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.Lgs. 150/2009. Tale adempimento è stato recepito all'articolo 10 commi 6 e 8 del precitato D.Lgs. 33/2013.</i> Relativamente agli adempimenti di cui al comma 8 dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013 si comunica che i contenuti richiesti risultano inseriti nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" all'interno del sito istituzionale dell'ente e vengono costantemente aggiornati in relazione alle modifiche approvate dall'Amministrazione alla propria struttura organizzativa. Il D.Lgs. 33/2013 è stato modificato dal D.Lgs 97/2016 che ha eliminato l'obbligo di pubblicazione previsto alla lett. d) del comma 8 dell'art. 10.
	<i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs. 150/2009: La validazione della relazione sulla performance dell'anno 2022 è avvenuta in data 28.06.2023, nel rispetto dei tempi previsti dalla normativa e dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi</i>
Eventuali osservazioni:	

II.2 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

In merito al contenuto del presente contratto, si precisa che, ai sensi dell'articolo 40, comma 3 bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, così come modificato dall'art. 11, comma 1 lettera c), nn. da 1) a 3) del D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, la contrattazione integrativa *“si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali ...”*.

In data 16 novembre 2022 è stato siglato il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2019-2021 il quale ha riscritto la disciplina delle relazioni sindacali rispetto a quella definita dai precedenti CCNL ed in particolare, all'articolo 7, ha individuato soggetti e materie della contrattazione collettiva integrativa.

Ciò premesso l'ipotesi di contratto integrativo decentrato allegato alla presente è stata redatta con lo scopo di adeguare la contrattazione dell'ente al nuovo sistema di relazioni sindacali introdotto dal suddetto CCNL e al fine di disciplinare le materie da esso demandate alla contrattazione collettiva integrativa.

Si elencano di seguito le materie oggetto di regolamentazione, richiamando le fonti legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Articoli del CCI 2023-2025	ILLUSTRAZIONE DELLA DISPOSIZIONE	
TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI		
Articoli da 1 a 4	I primi quattro articoli riguardano le disposizioni di carattere generale, relative a richiami normativi, decorrenza, tempi e durata, verifiche di attuazione e interpretazione autentica delle norme contrattuali decentrate. Rispetto alla previgente disciplina (articolo 2) viene precisato che le disposizioni in esso contenute si applicano al personale con contratto a tempo indeterminato e determinato e anche nei confronti del personale comandato o distaccato. All'articolo 4 viene prevista una verifica periodica sullo stato di attuazione delle norme contenute nel presente contratto, dando con questo contratto certezza della tempistica (<i>“... entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti...”</i>)	
TITOLO II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO		
Articolo 5	L'articolo prevede che annualmente l'Amministrazione costituisca il fondo delle risorse decentrate, secondo la previsione dell'articolo 79 del CCNL del 16/11/2022, nonché nel rispetto delle disposizioni legislative intervenute in materia, dei vincoli di bilancio e degli strumenti di programmazione economica/finanziaria. L'articolo precisa che le risorse decentrate sono destinate, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 80 dello stesso CCNL 2019/2021, secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti attraverso la contrattazione integrativa sui criteri di ripartizione delle risorse.	

	Disciplina i criteri generali per la ripartizione annuale delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa.	
TITOLO III –CRITERI PER L’ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE		
Articoli sa 6 a 7	I premi correlati alla performance sono definiti in relazione alla valutazione conseguita dal dipendente in base al SMVP nonché all'effettiva presenza in servizio. L'articolo inoltre quantifica la maggiorazione della quota di incentivo riferito alla performance individuale da attribuire ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate stabilendo che debba essere pari al 30% del valore medio pro-capite di detta quota attribuita ai dipendenti ammessi al sistema premiante. A tal fine viene mutuato un meccanismo già presente nei diversi contratti integrativi sull'utilizzo del fondo succedutosi al CCI 2019/2021 tenuto conto delle più recenti indicazioni fornite dall'ARAN in materia (CFL126).	
TITOLO IV –DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE		
Articolo 8	Le parti hanno disciplinato i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree, nei limiti di quanto previsto nell'articolo 14 del CCNL del 16/11/2022. Il meccanismo ricalca le regole previste nel CCNL del 16/11/2022 stabilendo (per scelta negoziale) che la permanenza minima nella progressione economica di partenza di 3 anni. Viene sottolineato come il numero dei differenziali stipendiali da attribuire deve avvenire nel pieno rispetto dell'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009 ovvero le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, «ad una quota limitata di dipendenti» (non superiore al 50% degli aventi diritto, secondo indicazioni RGS e DPF). Sono definiti, riprendendo l'indicazione fornita nell'articolo 4, comma 2, lettera d), i criteri per la formazione delle graduatorie. Detti criteri tengono conto dei seguenti elementi: 1) valutazione della performance individuale, attraverso l'attribuzione di un peso diverso a seconda dell'anno di riferimento (peso max 60); 2) esperienza professionale, intesa conte anni di servizio (peso max 30); 3) capacità culturali e professionali (peso max 10). E stato definito un punteggio aggiuntivo di 3 punti per coloro che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni. Vengono infine definiti i criteri di priorità a parità di punteggio	

	riferito alla graduatoria di ciascuna area.	
TITOLO V–INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI		
Articoli da 9 a 10	Con gli articoli in esame si definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori. L'indennità di "<i>condizione di lavoro</i>" è prevista dall'articolo 70-bis del CCNL del 21/5/2018, così come modificato dall'articolo 84-bis del CCNL del 16/11/2022; nel contratto integrativo vengono esemplificate le tipologie di attività disagiate ed esposte a rischi nell'Ente, nonché le situazioni organizzative implicanti il maneggio valori. Viene altresì stabilito l'importo individuale dell'indennità e le modalità di erogazione. Si disciplina altresì l'indennità per specifiche responsabilità attraverso una nuova formulazione rispetto alla previgente disciplina per effetto del CCNL del 16/11/2022. Sono state individuate diverse fattispecie di specifiche responsabilità con diverse misure di compenso, tali da rispecchiare l'attuale organizzazione dell'ente.	
TITOLO VI –CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE		
Articolo 11	Rientrano nella fattispecie gli istituti finalizzati all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato, sulla base di specifiche disposizioni di legge. E' demandata alla contrattazione collettiva integrativa separata la definizione dei criteri generali per l'attribuzione dei suddetti trattamenti accessori.	
TITOLO VII –CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO		
Articolo 12	Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019/2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle organizzazioni sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.	
TITOLO VIII –DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO		

Articoli da 13 a 20	La disciplina ricalca quella contenuta nel CCI relativo al triennio 2019/2021 ma con alcuni interventi manutentivi. Per ciò che concerne la reperibilità, in caso di istituzione del servizio mediante apposita deliberazione di Giunta comunale, viene stabilito l'importo di € 12,00 per 12 ore al giorno. Possono essere istituiti, mediante l'adozione di apposita deliberazione della Giunta comunale, turni giornalieri di lavoro, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'ente. Le parti prendono atto che al momento non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di ore straordinario, di cui all'articolo 14, comma 4, del CCNL 01/04/1999 (180 ore annue). Si è stabilito di poter costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante: - assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO); - trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati Per ciò che concerne la flessibilità dell'orario di lavoro, vengono individuati i criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria. Non si prevede l'istituzione dell'orario multiperiodale, vista la struttura organizzativa dell'ente. Per il servizio mensa, da istituirsi con deliberazione della Giunta comunale, si definisce la disciplina del servizio stesso da applicare ai dipendenti, secondo quanto stabilito dall'art. 35 del CCNL 16/11/2022	
TITOLO IX –DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE		
Articoli da 21 a 22	Si disciplinano i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di EQ, collegando la determinazione della retribuzione di risultato alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance in uso nell'Ente e della pesatura della retribuzione di posizione.	
TITOLO X –DISPOSIZIONI PARTICOLARI		

Articoli da 23 a 24	Con tali articoli le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica è un fattore che assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo. Ai fini di cui sopra vengono individuati interventi per promuovere un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale attraverso opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.	
TITOLO XI –PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE		
Articoli da 25 a 27	In questo Titolo sono state disciplinate alcune materie specifiche del corpo di polizia locale. Con l'art. 25 sono individuati i criteri, le modalità e il compenso spettante per l'indennità di servizio esterno. L'art. 26 riconosce l'indennità di funzione ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo criteri di natura quantitativa, e qualitativa. Con l'art. 27 le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge n. 50/2017, e s.m.i., e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019- 2021.	

ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE

L'accordo illustrato appartiene alla tipologia dei “contratti integrativi normativi”, ossia disciplina e riordina i vari istituti contrattuali, perseguendo lo scopo di adeguare la contrattazione dell'ente al nuovo sistema di relazioni sindacali e ai nuovi istituti contrattuali introdotti dal CCNL del 16/11/2022.

L'ipotesi di CCDI 2023 pertanto non comporta stanziamento di risorse correlate al raggiungimento di obiettivi specifici, ma nel disciplinare i vari istituti le delegazioni trattanti

si sono poste la finalità di motivare e incentivare il personale orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione. Infatti, in un momento come l'attuale, caratterizzato da forte complessità e riduzione delle risorse umane, il sistema incentivante rappresenta una importante leva per il raggiungimento degli obiettivi sempre più sfidanti, programmati dall'Amministrazione e finalizzati prioritariamente al mantenimento, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, dei servizi offerti ai cittadini e in alcuni casi dal potenziamento di alcuni servizi.

Ai sensi dell'art. 5 del CCNL 01.04.1999, così come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.01.2004 ed in base al CCDI vigente, la delegazione trattante nella seduta del 06.12.2023:

- ✓ ha preso atto della consistenza del fondo delle risorse decentrate disponibili 2023 – risorse stabili e risorse variabili) quantificato in € 41.836,00.= (€ 46.162,00 - € 1.745,00 (Decurtazione permanente) - € 2.581,00 (Decurtazione art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017), in conformità a quanto stabilito da:
 - artt. 14 e 15 del CCNL 01.04.1999,
 - art. 4 del CCNL 5.10.2001,
 - art. 32 del CCNL 22.01.2004,
 - art. 4 del CCNL 09.05.2006,
 - art. 8 del CCNL 11.04.2008,
 - art. 79-80 del CCNL 16.11.2023 Funzioni Locali
 - D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.,
 - art. 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni nella Legge 30.07.2010, n. 122;
 - art. 23, comma 2 del D.L. 25 maggio 2017 n. 75ni nella Legge 30.07.2010, n. 122;
- ✓ ha riconfermato integralmente seppur rimodulandoli gli istituti contrattuali approvati definitivamente con il CCDI 2019-2021, con definizione della relativa decorrenza, come previsto dal CCNL 16.11.2022;
- ✓ si è attenuta alle linee di indirizzo dettate dalla Giunta Comunale con provvedimento n. 75 del 26.07.2023 di seguito dettate:

Definizione dei vincoli di origine finanziaria:

 - Rispetto della normativa in tema di limitazioni alla spesa per il personale dipendente e di pareggio di bilancio;
 - Corrispondere ai sensi dell'art.80 del CCNL 16.11.2022 i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle Risorse Stabili del fondo:
 - a. Progressioni Orizzontali;
 - b. quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004;
 - Utilizzare le Risorse Variabili al fine di prevedere specifici obiettivi di produttività e di qualità che incrementino l'efficienza e l'efficacia della macchina amministrativa:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis (rischio, disagio, maneggio valori);
 - d) compensi per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021 per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

- e) compensi correlati all'indennità di funzione del personale della Polizia Locale, ai sensi dell'art. 97 del CCNL 2019-2021;
- f) compensi relativi al servizio esterno da parte del personale della Polizia Locale, ai sensi dell'art. 100 del CCNL 2019-2021;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge per:
 - recupero evasione ICI/IMU/TARI, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
 - Incentivi per le funzioni tecniche (art. 45 del D.lgs 36/2023)
- h) quota adeguata di risorse al finanziamento della *performance* organizzativa e individuale, da erogare al personale in applicazione delle disposizioni riportate dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance*;
- i) applicazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree di appartenenza, dando atto che per l'anno 2023 vi sono nuove progressioni;

A) Fondo per la corresponsione degli incrementi retributivi connessi alle progressioni economiche orizzontali

Le risorse decentrate stabili sono attualmente utilizzate per progressioni economiche orizzontali consolidate e per le nuove progressioni economiche orizzontali da attuare nell'anno 2023 per una quota limitata di dipendenti pari a n. 2 unità: n. 2 dipendenti Area Istruttori.

(parte stabile del fondo per le risorse decentrate).

B) Indennità di comparto

Il fondo accoglie la parte dell'indennità di comparto di cui all'art. 68 c.1 del CCNL 2016-2018

(parte stabile del fondo per le risorse decentrate).

C) Fondo Risorse decentrate destinate all'organizzazione e alla performance

Sono stati definiti i Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance. Una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 79, commi 2 e 3 del CCNL 16.11.2022 è stata destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa dell'ente. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorreranno ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili. Potrà essere definita una correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

Le risorse decentrate destinate a tal fine sono finalizzate a far fronte a specifiche esigenze e a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi istituzionali.

Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici obbligatori, la parte residuale delle risorse disponibili si è stabilito di destinarla ai premi correlati alla performance, "organizzativa" ed "individuale", secondo il sistema di valutazione in uso dell'Ente.

E' stato previsto il cd. Premio di merito, di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022, quale riconoscimento di una maggiorazione del premio, per la performance individuale, in una quota pari al 30% della media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b), da destinare alla premialità dei dipendenti meritevoli: n. 2 figure (una in Area Istruttori e una in Area Operatori esperti) che hanno ottenuto la valutazione più elevata.

(parte variabile del fondo per le risorse decentrate).

D) Fondo per Condizioni di lavoro

- Il fondo è destinato a remunerare le indennità specifiche in argomento, L'indennità condizioni di lavoro, in applicazione della disciplina dell'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 e confermata dall'art. 84 bis del CCNL del 16.11.2022 è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio, disagio e maneggio valori. Tale indennità, atta a ristorare economicamente una situazione lavorativa che comporta rischio viene quantificata in € 2,00 al giorno e corrisposta ad n. 1 dipendente appartenente all'Area Operatori.

(parte variabile del fondo per le risorse decentrate).

E) Compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

Il fondo è destinato a remunerare le specifiche responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 2019-2021, per il personale appartenente all'area Operatori esperti ed Area Istruttori (non titolari di incarico di elevata qualificazione) confermate nella stessa misura dell'anno 2022, graduate, secondo la metodologia e relativa quantificazione dei compensi entro l'importo massimo individuale di € 2.300,00 lordi, già condivisa e concertata con l'organizzazione sindacale e con i criteri stabiliti dal CCI del Comune di Parona 2023/2025, pari a:

- Area Operatori esperti - n. 1 dipendente € 2.300,00/anno; n. 1 dipendente € 374,76/anno; n. 1 dipendente € 1.950,00/anno;
- Area Istruttori – n. 2 dipendenti € 2.050,00/anno.

In caso di assenza del personale per malattia o aspettativa per un periodo superiore a tre mesi continuativi, l'indennità cessa di essere corrisposta.

(parte variabile del fondo per le risorse decentrate).

F) Compenso per indennità di funzione

Il Fondo è destinato a remunerare tale indennità per l'anno 2023, calcolata secondo le previsioni del nuovo CCNL 16.11.2022 e compete ad un dipendente non titolare di incarico di EQ, appartenente al servizio di Polizia locale. Viene attribuita un'indennità di funzione pari ad € 2.300,00 lordi, la cui corresponsione è stata confermata, per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità connessi al coordinamento di attività e di dipendenti congiunto a responsabilità di procedimenti complessi

(parte variabile del fondo per le risorse decentrate).

G) Compenso per Indennità per servizio esterno

Tale indennità, calcolata secondo le previsioni del nuovo CCNL 16.11.2022, prevista dall'art. 100 - compete al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera, in servizi di vigilanza. L'indennità viene corrisposta mensilmente per 12 mesi e non compete per i periodi nei quali la relativa funzione non viene esercitata. E' commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.

Per i n. 2 dipendenti della Polizia Locale – Area Istruttori, visti i criteri di attribuzione, le parti hanno concordato di attribuire un compenso lordo per l'indennità di servizio esterno pari ad € 2,00 al giorno.

(parte variabile del fondo per le risorse decentrate).

H) Compenso per incentivare attività e prestazioni previste da specifiche norme di legge

Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (es. recupero evasione Ici/Imu/Tari e incentivi per funzioni tecniche) saranno attribuite e liquidate in base a specifici provvedimenti.
(parte variabile del fondo per le risorse decentrate).

La Delegazione Trattante nella stessa seduta del 06.12.2023 ha definito la Contrattazione Decentrata Integrativa per l'Utilizzo delle risorse ordinarie decentrate 2023 (CDI), assegnando a ciascun istituto contrattuale le risorse riportate nel prospetto allegato.

Nella Contrattazione Decentrata Integrativa 2023, la Delegazione Trattante ha inteso legare alla qualità della prestazione il riconoscimento ai dipendenti di compensi di natura accessoria facendo riferimento al raggiungimento degli obiettivi sulla base dei parametri di performance attivi nell'ente.

In conclusione è possibile affermare che la Contrattazione Decentrata Integrativa 2023 segue le linee di fondo del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo vigente, contenute all'interno dell'articolato, così come sopra riportato per la parte economica (meritocrazia e premialità – selettività) e che i risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo sono posti in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (piano delle performance) al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

CONCLUSIONI

Alla luce di quanto sopra ed effettuate le verifiche contabili/amministrative/giuridiche necessarie si certifica che dalla Contrattazione Collettiva integrativa per il triennio 2023/2025 e dalla Contrattazione Decentrata Integrativa 2023, contenuta negli accordi siglati dalla Delegazione Trattante, derivano costi compatibili con i vincoli di bilancio e con i vincoli contenuti nelle leggi in materia (D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 e s.m.i.; D.L. 31.05.2010, n. 78, convertito con modificazioni nella legge 30.07.2010, n. 122).

Per la certificazione di cui agli art. 40 e 40-bis del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 e s.m.i., a conclusione del processo di controllo di competenza, si trasmettono:

- determinazione del Segretario Comunale n. 76 del 26.07.2023 (costituzione del Fondo risorse decentrate 2023) analiticamente illustrata sia nella parte delle risorse stabili sia nella parte delle risorse variabili e residue, con singoli riferimenti dell'articolo applicativo contrattuale delle singole voci);
- deliberazione della G.C. n. 75 del 26.07.2023 (linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva integrativa per il triennio giuridico 2023/2025 e per la contrattazione decentrata integrativa per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023);
- accordi siglati dalla Delegazione Trattante in data 06.12.2023;
- utilizzo risorse decentrate con CCNL 2019-2021;
- la presente relazione illustrativa al contratto collettivo integrativo giuridico per il triennio 2023/2025 e al contratto integrativo decentrato 2023, redatta in base agli schemi approvati con circolare della RGS n. 25 del 19.07.2012.



Il Vicesegretario Comunale
Pertile Dr.ssa Samantha