



COMUNE DI CERVENO

Provincia di Brescia

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNO 2023/2025
-
PARTE ECONOMICA 2024**

**ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED
AUTODICHIARAZIONI RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE**

Data di sottoscrizione		26/11/2024
Periodo temporale di vigenza		2023/2025 – parte economica 2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Silvia Luisa Ballarini – Segretario comunale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL.
Soggetti destinatari		Personale dipendente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<i>Utilizzo risorse decentrate anno 2024</i>
	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? <i>Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, è stato approvato per l'anno 2024 unitamente al PIAO con deliberazione di Giunta n. 25 del 09/04/2024.</i>
		È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)? <i>Si. Il Comune di Cervo ha approvato il Piano con delibera di Giunta n. 11 del 31/01/2024</i>
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013? <i>Si, per quanto di competenza.</i>
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <i>Considerato che ai sensi dell'art. 10 comma 1-bis del D.Lgs 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 74/2017 la Relazione sulla Performance può essere unificata con il rendiconto di gestione, si specifica che il Nucleo di Valutazione dell'ente prende visione dei documenti consuntivi, ma trattandosi di strumenti finanziari non è di sua competenza validarli.</i>

Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art.1 Oggetto e obiettivi
Art.2 Ambito di applicazione
Art.3 Durata – Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
Art. 7 Progressioni economiche
Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
Art. 9 bis Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale (art. 80, comma 2, lett. g CCNL 2018)
Art. 10 Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)
Art. 11 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)
Art. 12 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)
Art. 13 Incentivi a favore di personale in comando o distacco
Art. 14 Premi correlati alla performance
Art. 14 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
Art. 16 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)
Art. 17 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)
Art. 18 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)
Art. 19 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)
Art. 20 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)
Art. 21 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)
Art. 22 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)
Art. 23 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)
Art. 24 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 25 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
Art. 26 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisito periodo minimo di anzianità
2. Criteri di valutazione

3. Procedimento

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2024 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione:

RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE

Rif. Contrattuale nazionale:

ART. 68 comma 3

Rif. Contrattuale Aziendale:

ART. 5 – ART. 14

Importo previsto:

5.321,20 euro

Criteri:

Una percentuale pari al 30% delle risorse di cui al comma 3 dell'art. 67, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale comma, è destinata alla performance individuale. La restante percentuale delle medesime risorse è destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), c), d), e), f) dell'art. 68. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

INDENNITÀ DI CONDIZIONI DI LAVORO

Rif. Contrattuale nazionale:

ART. 70 bis

Rif. Contrattuale Aziendale:

ART. 8

Importo previsto:

1.691,40 euro

Criteri:

Ai dipendenti vengono assegnate le indennità giornaliere appresso indicate, a seconda del tipo di attività:

- a) prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi: euro 5,50;
- b) attività disagiate: euro 1,20;
- c) attività che comportano maneggio di valori: euro 1,40.

INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Rif. Contrattuale nazionale:

ART. 84

Rif. Contrattuale Aziendale:

ART. 9

Importo previsto:

euro 2.300,00 per l'indennità di cui al comma 1, al personale di categoria C.

Criteri:

Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una l'indennità di cui all'art. 84 per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza, giusta determinazione n. 2 / SA del 11/01/2024 e n.31 / SA del 11/07/2024.

RISORSE DERIVANTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE CHE PREVEDANO SPECIFICI TRATTAMENTI ECONOMICI IN FAVORE DEL PERSONALE

Rif. Contrattuale nazionale:

ART. 67, comma 3, lett. c (CCNL 2018)

Rif. Contrattuale Aziendale:

ART. 9 bis

Importo previsto:

Relativamente all'anno 2022 tale somma è pari ad euro **327,57**.

Criteri:

Le parti prendono atto della deliberazione della corte dei Conti, Sezione Autonomie, n. 19 del 10 dicembre 2021 con la quale è stato stabilito che la locuzione "entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267" contenuta nell'art. 1, co. 1091, della legge n. 145/2018, si riferisce anche al diverso termine prorogato, per il bilancio di previsione, con legge o con decreto del Ministro dell'interno (ai sensi dell'art. 151, co. 1, ultimo periodo, TUEL) e, per il rendiconto, con legge.

Le parti prendono atto della deliberazione di giunta comunale n. 69 del 05/11/2024 e concordano di inserire nel fondo 2024 gli importi relativi ai compensi incentivanti la produttività al personale, anche di qualifica dirigenziale, addetto alla riscossione ed accertamento dell'IMU e della TARI.

INCENTIVI A FAVORE DI PERSONALE IN COMANDO O DISTACCO

Rif. Contrattuale nazionale:

ART. 23 comma 3 CCNL 16/11/2022

Rif. Contrattuale Aziendale:

ART. 13

Importo previsto:

1.500,00 euro.

Criteri:

L'art. 23, comma 3, del CCNL del 16/11/2022, per incentivare, anche sotto l'aspetto economico, il personale utilizzato a tempo parziale, secondo le modalità ivi previste, affida alla contrattazione integrativa dell'ente utilizzatore la possibilità di individuare specifiche forme di intervento tra quelle di cui all'art. 17 del CCNL dell'1/4/1999, utilizzando le risorse decentrate del medesimo ente utilizzatore, costituite secondo la disciplina dell'art. 31.

Lo scopo del riconoscimento di tale compenso è quello di assicurare una maggiore tutela e remunerare il lavoratore che rende, con maggior disagio, la propria prestazione distribuita tra due enti.

In base alle previsioni dell'art. 23, comma 3, del CCNL del 16/11/2022, gli incentivi previsti dal comma 3 del medesimo art. 23 possono essere riconosciuti anche al personale utilizzato a tempo parziale per funzioni e servizi in convenzione.

Le attività che comportano il riconoscimento dei compensi oggetto del presente articolo sono quelle indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Tipo	Descrizione attività	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)	Istruttoria di tutti gli atti attinenti al servizio ragioneria	C	1	€ 1.500,00
	TOTALE			€ 1.500,00

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi.

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell’art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio):

Le Progressioni economiche orizzontali attribuite con il presente CCI sono coerenti con il principio di selettività affermato dall’art. 23 del D.Lgs 150/2009.

I criteri di individuazione dei destinatari sulla base delle valutazioni conseguite sono i seguenti:

Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il dirigente/responsabile P.O. del Settore Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L’informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell’Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

Per ciascun dipendente è compilata una scheda, preceduta da un colloquio con l’interessato.

Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 10 (dieci) per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile P.O. del Settore Personale decide in via definitiva.

Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:

L’amministrazione ha approvato il Piano delle Performance 2024/2026 unitamente al PIAO con deliberazione di Giunta n. 25 del 09/04/2024.

L’erogazione dei premi connessi alla performance organizzativa ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, è legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nel predetto strumento di programmazione.