

## Parte I: RELAZIONE ILLUSTRATIVA (allegata alla pre-intesa di novembre 2022)

*Modulo 1- Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge*

<b>Data di sottoscrizione</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Parte normativa 2021-2023 – Parte economica 2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presidente: Segretario Comunale</li> <li>- Componenti: Responsabile Area Economico-Finanziaria, Responsabile Servizio Personale Giuridico</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): F.P. CGIL, CISL, UIL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- F.P. CGIL</li> <li>- F.P. CISL</li> <li>- F.P. UIL</li> <li>- RSU</li> </ul>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente del comparto Regioni Enti locali
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;</li> <li>- criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;</li> <li>- criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;</li> <li>- individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;</li> <li>- individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;</li> <li>- criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1;</li> <li>- criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;</li> <li>- linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;</li> <li>- criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;</li> <li>- valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;</li> <li>- Allegato: accordo per l'istituzione di forme di previdenza integrativa per il personale della Polizia Locale e norme per l'organismo di gestione</li> </ul>

<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 DGC n. 95 del 16/05/2022 è stato approvato il Piano Performance 2022.
		Con DGC n. 81 del 29/04/2022 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022-2024 e pubblicato sul sito istituzionale Sezione Amministrazione trasparente.
		La relazione della Performance è annualmente validata dall'Organismo di valutazione dell'Ente.

***Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali - altre informazioni utili***

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Trattasi di Contratto Decentrato Integrativo che disciplina la parte normativa per le annualità 2021 - 2022 - 2023 e la parte economica per l'anno 2022 del personale non dirigente del Comune di Alzano Lombardo.

Il presente CCDI definisce i criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie e la destinazione delle stesse, ai sensi degli artt. 68 e seguenti del CCNL Comparto Funzioni locali 2016-2018.

Considerate le attestazioni d'ufficio riferite al rispetto della Spesa del personale e al Pareggio di bilancio 2021, oltre che delle disposizioni di cui all'art. 23 D.lgs. 25/05/2017 n. 75, in materia di salario accessorio, si è proceduto:

- a consolidare i tagli effettuati nell'anno 2016 per il personale cessato, pari ad € 13.626,00, di cui € 12.681,00 ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis D.L. 78/2010 e € 945,12 ai sensi dell'art. 1 legge n. 208/2015 comma 236;

- a confermare la parte stabile del Fondo come consolidata nel 2017 e con gli incrementi previsti dal CCNL 2016/2018 (sia pur evidenziando ancora la necessità di attivare un controllo a ritroso negli anni per verificare la correttezza delle somme stabili consolidate, facendo salva qualsiasi necessità di successiva rettifica);

- a rideterminare nella parte stabile ex art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 2016-2018 per complessivi € 12.014,97 l'importo della Retribuzione Individuale di Anzianità relativo alle cessazioni di personale avvenute nel corso dell'anno 2021;

- ad incrementare, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, la parte stabile del Fondo, stanziando l'importo di € 6.894,49;

- ad incrementare, rispettando il limite massimo del fondo costituito nell'Anno 2016, la parte variabile del Fondo 2022 stanziando le seguenti voci:

- ex art. 67, comma 4, CCNL 2016-2018 (1,20 % del monte salari 1997) per complessivi € 11.090,86.
- ex art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 2016-2018 per complessivi € 102,28 per rateo di Retribuzione Individuale di Anzianità relativo alle cessazioni di personale nel corso del corrente anno.

Una parte delle risorse variabili è destinata al finanziamento di specifici Progetti, come definiti con DGC n. 204 del 07/11/2022 (€ 4.000,00 progetto per n. 3 operai e 1 addetto alla piazzola ecologica ed € 500,00 progetto per responsabile energetico e relativo gruppo di lavoro).

La restante parte di risorse variabili è stata destinata al Fondo performance organizzativa ed individuale, ai sensi dell'art. 68 comma 2 del CCNL 2016/2018, in aggiunta alla quota già disponibile di parte stabile.

Con i proventi del Codice Della Strada (art. 208 CdS), maggior riscosso rispetto all'anno precedente, sono poi finanziati specifici Progetti della P.L., come definiti con DGC n. 54 del 14/03/2022.

In riferimento alle disposizioni di cui all'art. 113 del D. Lgs. 50/2016 concernenti "Incentivi per funzioni tecniche" e all'orientamento conclusivo espresso dalla Corte dei Conti Sez. Autonomie n. 6 /SEZAUT/2018/QMIG nell'adunanza del 10 aprile 2018, per l'anno 2022, gli importi riferiti agli "Incentivi per funzioni tecniche" sono stati inseriti solo in senso figurativo trovando il loro finanziamento negli appositi capitoli di bilancio.

Ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 è stato altresì incrementato il Fondo delle P.O. Anno 2022 per € 4.202,52, al fine di confermare le Retribuzioni di posizioni e di Risultato in godimento.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse relative all'anno 2022 è il seguente:

**IPOTESI Utilizzo del fondo delle risorse decentrate anno 2022**

<i>Destinazione</i>	<i>Impoto</i>
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	65.460,00
INDENNITA' DI COMPARTO	29.030,00
INDENNITA' EX 8^ QUALIFICA	670,00
INDENNITA' EDUCATRICE NIDO	990,00
REINQUADRAMENTO PERSONALE TUTTORA IN SERVIZIO AI SENSI CCNL 31/03/99 ART. 7, COMMA 3 E COMMA 4 (QUOTA A CARICO FONDO DECENTRATO)	316,59
Indennità condizioni di lavoro	3.500,00
Indennità di reperibilità	4.000,00
Indennità di turno	12.500,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17 c. 2 lett. f - CCNL 01/04/1999)	15.350,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17 c. 2 lett. i - CCNL 01/04/1999)	1.185,00
Indennità di funzione Polizia Locale (art. 56 sexies CCNL 21/05/2018)	2.600,00
Indennità di servizio esterno (€ 1,00 - 8 agenti )	1.500,00
Progressioni orizzontali a decorrere dal 01/01/2022	5.600,00
Performance organizzativa parte stabile	57.689,18
Performance individuale parte stabile	57.689,18
Performance organizzativa parte variabile	3.795,93
Performance individuale parte variabile	3.795,93
- di cui maggiorazione premio individuale	385,32
Finanziamento progetti	4.500,00
Finanziamento progetti Polizia locale con proventi CdS	9.000,00
Indennità per specifiche disposizioni di legge (Inc. funzioni tecniche)	40.950,00
Spese collaudo opere urbanizzazioni inerenti piani attuativi viabilità stradale	-
COMPENSO MESSO NOTIFICATORE ART 54 CCNL 2000	70,00
<b>TOTALE UTILIZZO COMPLESSIVO</b>	<b>320.191,81</b>

c) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

In applicazione a quanto previsto dalla Legge delega n. 15/2009, il successivo Decreto Legislativo n. 150/2009, all'articolo 7, comma 1, dispone che "Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance". I principi in parola sono stati recepiti nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi disciplinante il ciclo della Performance. Il sistema di valutazione oggi esistente consente di graduare la premialità in ragione del grado di raggiungimento degli obiettivi.

Si dà atto che risulta garantito la destinazione della quota prevalente delle risorse variabili agli istituti di cui all'art. 68 comma 2 del CCNL 2016/2018 riservando alla performance individuale una quota non inferiore al 30% delle stesse (art. 68 comma 3 CCNL 2016/2018-art. 40 comma 3bis D. Lgs. 165/2001).

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni orizzontali

Il CCDI prevede progressioni economiche nel rispetto dei criteri selettivi del CCNL 2016/2018. Per l'anno 2022 è stato stanziato l'importo di € 5.600,00 destinato a tale finalità.

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

Dalla sottoscrizione del contratto ci si attende un incremento della performance del personale impiegato nell'ottica della migliore realizzazione degli obiettivi strategici di mandato come definiti nel DUP e nel Piano della Performance.

f) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Per l'anno successivo a quello di stipula del presente contratto (2023), a garanzia della continuità dei servizi ordinari, nelle more della formale sottoscrizione della Parte economica-CCDI, si ritengono confermati gli istituti contrattuali come finanziati dalla parte stabile del presente contratto.

g) Forme di previdenza integrativa per il personale della Polizia Locale

Con Accordo separato Anno 2022, è disciplinata l'istituzione della Previdenza integrativa per il personale dipendente di Polizia Locale, nel rispetto degli appositi stanziamenti di bilancio allocati dalla Giunta Comunale con apposita deliberazione.

Alzano Lombardo, 24/11/2022

IL PRESIDENTE DI PARTE PUBBLICA  
Dott.ssa Giovanna Moscato  
(Documento firmato digitalmente)