



Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999 e successive modifiche, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2022.

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa accordo economico per l'anno 2022: 06/12/2022
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica : <ul style="list-style-type: none">• Segretario Comunale Rappresentanti parte non pubblica: <ul style="list-style-type: none">• RSU• Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL, CISL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Criteri di ripartizione del Fondo per le risorse decentrate;
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della 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	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150? Il comune di Vestone ha approvato il Piano della Performance 2022/24 con deliberazione della G.M. n° 57 in data 10.maggio.2022.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? (L'art.11 del D.Lgs. n.150/2009 è stato abrogato per effetto dell'art.53 del D.Lgs. n. 33/2013). Il Comune di Vestone ha aggiornato il P.T.P.C., contenente il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2022/24, con deliberazione della G.M. n°48 in data 26.aprile.2022.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? (L'art.11 del D.Lgs. n.150/2009 è stato abrogato per effetto dell'art.53 del D.Lgs. n. 33/2013). E' stato pubblicato il peg integrato con il Piano della Performance 2022-2024.
	La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.lgs. n. 150/2009? Il Comune di Vestone ha pubblicato la validazione della Relazione sulla Performance per l'anno 2020 (Delibera di Giunta n. 73 del 28.giugno.2022 ad oggetto APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2020). Il Segretario comunale ha preso servizio in data 01/11/2022, data di attivazione della nuova Convenzione di segreteria	

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) Quadro di regolamentazione degli ambiti contrattuali – norme legislative e contrattuali applicate.
- D.lgs. 31 marzo 2001, n. 165 -art.40-comma 3 e 3bis;
 - D.lgs 27.ottobre.2009, n. 150;
 - Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali – periodo 2016/18 stipulato il 21.maggio.2018;
- B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione
- Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2022 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad esempio l'indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI PER LE INDENNITA'

'CONDIZIONI DI LAVORO' (art.70-bis del CCNL 21.05.2018):

INDENNITA' DI RISCHIO

- descrizione: indennità per attività di natura tecnico-manutentiva svolta da personale esposto a rischi;
- importo massimo previsto nel fondo € 850,00 (n. 2,58 unità)
- misura dell'indennità giornaliera: € 1,30;
- riferimento alla norma del CCNL: art.70 bis;
- riferimento all'art. del CCDI aziendale: 13
- criteri di attribuzione: riservato al corpo operai
- l'indennità è dovuta al corpo operai per effetto delle particolari mansioni svolte sul territorio in situazione di rischio
- il pagamento avviene con cadenza mensile

INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

- descrizione: indennità di maneggio valori
- importo massimo previsto nel fondo: € 675,00 (n. 2 unità)
- misura dell'indennità giornaliera: correlata al valore medio giornaliero di maneggio valori.
- Per importo fino ad € 100,00 € 1,00
- Per importo oltre € 100,00 € 1,50
- riferimento alla norma del CCNL: 70 bis
- riferimento all'art. del CCDI aziendale: art. 13
- criteri di attribuzione: riservato agli agenti contabili
- l'indennità è dovuta agli agenti contabili per lo svolgimento delle mansioni di maneggio di pubblico denaro
- il pagamento avviene a consuntivo, al termine di ogni anno, in base alla media degli importi maneggiati mensilmente

INDENNITA' DI TURNO

- descrizione: compenso indennità di turno del personale di polizia locale (1 unità)
- importo massimo previsto nel fondo € 2.300,00
- riferimento alla norma del CCNL: art.23
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 12
- criteri di attribuzione: effettivo svolgimento della mansione
- il pagamento avviene con cadenza mensile



INDENNITA' PER SPECIFICA RESPONSABILITA' (art.70-quinquies del CCNL 21.05.2018):

INDENNITA' PER SPECIFICA RESPONSABILITA'

- descrizione: compenso spettante per specifiche responsabilità
- importo massimo previsto nel fondo € 1.000,00
- riferimento alla norma del CCNL: art.70 quinquies, comma 1 e art. 7, comma 4, lettera f) – specifiche responsabilità;
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 14
- criteri di attribuzione:
 - a) personale addetto a servizi la cui responsabilità è demandata ad un amministratore comunale € 1.000,00 (n. 2 unità);
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità: assicurare l'efficienza degli uffici anche a fronte della mancanza di figure di riferimento con funzioni dirigenziali (casi in cui la responsabilità dei servizi è affidata a membri della Giunta Municipale).
- il pagamento avviene a consuntivo, al termine di ogni anno (a)

INDENNITA' O COMPENSO PER 'ANAGRAFE/STATO CIVILE/ELETTORALE'

- descrizione: specifiche responsabilità in ambito demografico
- importo massimo previsto nel fondo € 900,00
- riferimento alla norma del CCNL: art.70 quinquies, comma 2, – specifiche responsabilità
- riferimento all'art. del CCDI aziendale: art. 14
- criteri di attribuzione: mansione di Ufficiale d'Anagrafe, mansione di Ufficiale di Stato Civile, mansione di Ufficiale Elettorale (n. 3 unità)
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità: miglioramento nell'erogazione del servizio
- il pagamento avviene al termine di ogni anno

INDENNITA' ADDETTI POLIZIA LOCALE

- descrizione: indennità di servizio esterno
- importo massimo previsto € 1,50 al giorno * 1 dipendente PL
- riferimento alla norma del CCNL: art.56 quinquies
- criteri di attribuzione: disagio per lavoro esterno
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità: miglioramento nell'erogazione del servizio
- il pagamento avviene al termine di ogni anno

OBIETTIVI SPECIFICI DI PERFORMANCE

- descrizione: incentivazione di particolari attività
- € 100,00 (anagrafe/rientri doppio giorno festivo - € 25,00 per ogni rientro) progetto "stato civile"
- € 750,00 (squadra manutenzioni/neve - € 200,00 fino a 8 chiamate, € 25,00 per ogni chiamata successiva fino a esaurimento dello stanziamento) progetto "emergenze"
- riferimento alla norma del CCNL: art.67, comma 3, lettera i) e comma 5 lettera b) – particolari attività
- riferimento all'art. del CCDI aziendale: art. 17
- criteri di attribuzione: effettivo svolgimento della mansione
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità è quello di compensare l'esercizio di attività tese al miglioramento di servizi esistenti, da parte di n° 3 addetti alla squadra manutenzioni e di n.2 addetti al servizio di Anagrafe e Stato Civile
- il pagamento avviene a consuntivo, al termine di ogni anno, in sede di distribuzione degli altri compensi legati alla produttività

ALTRE DESTINAZIONI:

Progressioni 'orizzontali' per un totale di € 32.617,33 Risorse destinate alla progressione economica all'interno della categoria di appartenenza secondo il sistema di classificazione contenuto nell'accordo nazionale sull'ordinamento professionale comprensive delle risorse destinate al LED per l'anno 1999. Quota relativa alle progressioni attribuite fino al 31 dicembre 2021 € 26.418,47 Differenziale progressioni economiche € 1.846,00
Risorse provenienti da altri enti, destinate al pagamento di indennità di cui all'art. 68, comma 2, lettera g) del CCNL 21.05.2018: - somme da attribuire al personale dell'Ufficio Tecnico a sensi dell'art.113 del D.Lgs n. 50/2016 del Codice dei Contratti pubblici (€ 3.000,00)

Risorse destinate al pagamento indennità di comparto (quota imputabile al fondo): per un totale di € 9.757,40 (art. 33 comma 4 lett. b-c CCNL 22.01.2004)
--

Risorse destinate alla performance collettiva ed individuale pari a € 22.719,25

RIEPILOGO GENERALE DELLA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE

Descrizione*	Importo
Art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018 – produttività	22.719,25
Art. 16 del CCNL 21/05/2018 – progressioni economiche orizzontali: compresa quota prevista per l'esercizio 2021 € 1.846,00	28.264,47
Art. 70 bis del CCNL 21/05/2018 Indennità di rischio	928,80
Art. 70 bis del CCNL 21/05/2018 indennità di maneggio valori	675,00
indennità di turno del personale di polizia locale	2.300,00
Art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018 – indennità per specifiche responsabilità	1.000,00
Art. 70 quinquies, comma 2 – indennità per specifiche responsabilità in ambito demografico	900,00
Incentivi a sensi dell'art. 113 del D.lgs n. 50/2016	3.000,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	9.757,40
Indennità per obiettivi specifici (ufficio anagrafe € 100,00 rientri ufficio anagrafe + € 750,00 squadra manutenzione progetto emergenze)	850,00
Indennità di servizio esterno art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018	405,00
Totale	70.799,92

C) Effetti abrogativi impliciti

Con l'adozione del nuovo regolamento per l'attribuzione delle progressioni economiche, avvenuta in data 19.12.2018 con Deliberazione della Giunta Comunale n. 92, in adeguamento alle disposizioni del CCNL 21.maggio.2018, sono stati esplicitamente abrogati i criteri e le modalità di attribuzione delle progressioni economiche previsti dal precedente regolamento approvato dalla giunta comunale con deliberazione n. 65 in data 31.agosto.2016.

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 l'attribuzione delle risorse avviene previa verifica dell'avvenuto raggiungimento degli specifici progetti definiti da ogni Responsabile di Servizio in coerenza con la programmazione dell'ente.

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCNL 21.05.2018, possono essere così riassunti:

- verifica compatibilità economica.
- verifica requisiti di accesso alla valutazione della progressione;



Comune di Vestone

Provincia di Brescia

-
- valutazione a cura del Responsabile del Servizio attraverso schede contenenti parametri basati sugli elementi previsti dall'art. 16, comma 3 del CCNL 21.maggio.2018 previste dall'apposito regolamento che sarà approvato dalla giunta comunale;
 - condivisione dei criteri omogenei di valutazione in sede di conferenza dei Responsabili di Servizio;
 - per il 2022 non sono previste progressioni economiche orizzontali

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

L'obiettivo atteso è quello di un generale miglioramento della qualità dei servizi e di un incremento dell'efficienza lavorativa, attraverso:

- il riconoscimento di professionalità specifiche, mediante l'attribuzione di indennità ex art.23 e 70 quinquies, del CCNL 21.05.2018;
- l'attribuzione di indennità finalizzate a compensare particolari situazioni di lavoro caratterizzate da particolari condizioni;
- l'attribuzione di compensi legati al livello della Performance organizzativa dell'Ente e al livello della performance individuale dei dipendenti.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Nessuna altra informazione.

Il Segretario Comunale

Firmato digitalmente