



CITTA' DI SANNAZZARO DE' BURGONDI
Provincia di PAVIA

Relazione illustrativa
al contratto integrativo anno 2024
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		18/07/2024 - preintesa
Periodo temporale di vigenza		Anno 2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Bellomo Dott.ssa Salvatrice – Segretario Comunale Presidente Ponti Anna Lisa – Resp. Struttura 5: Polizia locale Gatti Rag. Debora - Resp. Struttura 2: Economico-Fiananziaria Bisio Marina - Resp. Struttura 1: Servizi Demografici Farina Arch. Paolo Angelo - Resp. Struttura 3: Lavori Pubblici Servizi Tecnologici e Territorio - Assente Mondin Dott. Luca - Resp. Struttura 4: Servizi alla Persona e Amministrazione Generale - Assente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL- UIL FPL– CISL FP Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL- UIL FPL– CISL FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate anno 2024 in applicazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023/2025
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 22.07.2024 con verbale n. 18 pervenuto all'Ente prot. n. 9323 del 23.07.2024
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 quale sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione con deliberazione della G.C. n. 30 del 04.04.2024.

	inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 quale sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione con deliberazione della G.C. n. 30 del 04.04.2024
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle informazioni alla voce: Valutazione, trasparenza e merito.
		La Relazione della Performance sarà validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, in sede di premiazione del merito 2024.
Eventuali osservazioni		

1.2 - 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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede (indicare le materie oggetto di contrattazione):

1. La corresponsione di particolari indennità per compensare compiti che comportino specifiche responsabilità come previsto dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022 per l'anno 2024.
2. Partecipazione e remunerazione del personale dipendente ai piani delle performances approvati con deliberazione della G.C. 30 del 04.04.2024 quale sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.
3. Erogazione al personale dipendente di produttività individuale sulla base del sistema di valutazione individuale (art. 7 co. 4 lett b) CCNL 16.11.2022).
4. Applicazione degli istituti contrattuali previsti dal CCNL 16.11.2022.
5. Nessuna progressioni orizzontali prevista per l'anno 2024.

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 2024 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

- INDENNITA':

INDENNITA': <i>Indennità per compensare compiti che comportino specifiche responsabilità -</i>

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• <i>Descrizione: Trattasi di indennità per incarichi conferiti a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori Esperi, Istruttori, funzionari e dell'Elevato Qualificazione caratterizzati da specifiche responsabilità.</i>• <i>Importo massimo previsto nel fondo € 7.700,00</i>• <i>Riferimento alla norma del CCNL: Art. 84 CCNL 16.11.2022</i>• <i>riferimento all'articolo del CCDI aziendale: ripartizione delle risorse</i>• <i>criteri di attribuzione: Attribuzione di un punteggio da 1 a 10 per ogni voce individuata nell'art. 10 del CDI e attribuzione dell'importo della responsabilità secondo la tabella ivi indicata</i>• <i>obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: Remunerare le diverse responsabilità attribuite con provvedimento formale di nomina a firma del Responsabile di Struttura</i> |
|--|

- **PROGETTI INCENTIVANTI:**

Progetto “Transizione Digitale e Decreto Semplificazioni – CAD: Servizi on line, App IO, SPID, PAGOPA”

- *Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: L'obiettivo di questa Amministrazione è quello di dare attuazione al Piano Triennale per la Transizione Digitale - Piano Triennale per l'Informatica adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 30.05.2024 e il raggiungimento degli obiettivi previsti negli avvisi PNRR per i quali il Comune ha presentato domanda e ottenuto il finanziamento*
 - *Importo € 4.000,00*
 - *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: ripartizione delle risorse*
 - *criterio di remunerazione : Difficoltà tecnica, valutazione finale di raggiungimento dell'obiettivo:*
 - *obiettivo raggiunto fino al 50% - nessuna liquidazione del premio*
 - *obiettivo raggiunto dal 50% al 90%: liquidazione proporzionale sulla base del grado di raggiungimento*
 - *obiettivo raggiunto dal 90 al 100% - liquidazione del 100% del premio*
- In ogni caso, ai fini della liquidazione il dipendente deve aver raggiunto una valutazione individuale minima pari alla sufficienza, altrimenti non verrà liquidato alcun premio.*

Progetto “Tempestività dei pagamenti”

- *Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: L'obiettivo di questa Amministrazione è il rispetto dei tempi di pagamento nelle transazioni commerciali come dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41e inserita nel PNRR - Riforma n. 1.11 - Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie.*
 - *Importo € 2.100,00*
 - *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: ripartizione delle risorse*
 - *criterio di remunerazione : Difficoltà tecnica, valutazione finale di raggiungimento dell'obiettivo:*
 - *obiettivo raggiunto fino al 50% - nessuna liquidazione del premio*
 - *obiettivo raggiunto dal 50% al 90%: liquidazione proporzionale sulla base del grado di raggiungimento*
 - *obiettivo raggiunto dal 90 al 100% - liquidazione del 100% del premio*
- In ogni caso, ai fini della liquidazione il dipendente deve aver raggiunto una valutazione individuale minima pari alla sufficienza, altrimenti non verrà liquidato alcun premio.*

Progetto “Vigile di area e vigilanza manifestazioni istituzionali e non”

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: Obiettivo è la presenza degli agenti di Polizia Locale durante le manifestazioni istituzionali e non, la gestire la sagra comunale (Settembre Sannazzarese) e relativi eventi , dal punto di vista della viabilità, ordine pubblico e lo sviluppo delle relazioni fra i cittadini e gli Agenti di Polizia Locale che con una presenza assidua sul territorio comunale diventano interlocutori diretti dei cittadini..*
 - *Importo € 4.000,00*
 - *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: ripartizione delle risorse*
 - *criterio di remunerazione : Difficoltà tecnica, numero ore per dipendente, valutazione finale di raggiungimento dell'obiettivo:*
 - *obiettivo raggiunto fino al 50% - nessuna liquidazione del premio*
 - *obiettivo raggiunto dal 50% al 90%: liquidazione proporzionale sulla base del grado di raggiungimento*
 - *obiettivo raggiunto dal 90 al 100% - liquidazione del 100% del premio*
- In ogni caso, ai fini della liquidazione il dipendente deve aver raggiunto una valutazione individuale minima pari alla sufficienza, altrimenti non verrà liquidato alcun premio.*

Progetto "Protocollo - Messi"

- *Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: L'obiettivo di questa Amministrazione è la corretta gestione dell'Ufficio Messi anche alla luce della cessazione prevista nel 2024 e dell'assenza prolungata di una unità di personale*
 - *Importo € 1.500,00*
 - *referimento all'articolo del CCDI aziendale: ripartizione delle risorse*
 - *criterio di remunerazione : Difficoltà tecnica, numero ore per dipendente, valutazione finale di raggiungimento dell'obiettivo:*
 - *obiettivo raggiunto fino al 50% - nessuna liquidazione del premio*
 - *obiettivo raggiunto dal 50% al 90%: liquidazione proporzionale sulla base del grado di raggiungimento*
 - *obiettivo raggiunto dal 90 al 100% - liquidazione del 100% del premio*
- In ogni caso, ai fini della liquidazione il dipendente deve aver raggiunto una valutazione individuale minima pari alla sufficienza, altrimenti non verrà liquidato alcun premio.*

Progetto "Scuola e Servizi scolastici"

- *Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: L'obiettivo di questa Amministrazione è la corretta gestione del bando per la ripartizione del contributo ministeriale per il trasporto alunni disabili, la riattivazione del servizio pre-post scuola a condizioni economiche sostenibili, la gestione dell'affidamento del servizio mensa scolastica in scadenza nel 2024.*
 - *Importo € 1.400,00*
 - *referimento all'articolo del CCDI aziendale: ripartizione delle risorse*
 - *criterio di remunerazione : Difficoltà tecnica, numero ore per dipendente, valutazione finale di raggiungimento dell'obiettivo:*
 - *obiettivo raggiunto fino al 50% - nessuna liquidazione del premio*
 - *obiettivo raggiunto dal 50% al 90%: liquidazione proporzionale sulla base del grado di raggiungimento*
 - *obiettivo raggiunto dal 90 al 100% - liquidazione del 100% del premio*
- In ogni caso, ai fini della liquidazione il dipendente deve aver raggiunto una valutazione individuale minima pari alla sufficienza, altrimenti non verrà liquidato alcun premio.*

Progetto "Gestione servizi demografici, atti di cittadinanza e integrazione ANPR"

- *Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: L'obiettivo di questa Amministrazione è rendere più efficaci ed efficienti i servizi offerti ai cittadini anche alla luce delle novità determinate dalla interoperabilità dei dati tra Comuni e Ministero attraverso l'integrazione dell'Anagrafe e delle liste elettorali in ANPR.*
 - *Importo € 1.500,00*
 - *referimento all'articolo del CCDI aziendale: ripartizione delle risorse*
 - *criterio di remunerazione : Difficoltà tecnica, numero ore per dipendente, valutazione finale di raggiungimento dell'obiettivo:*
 - *obiettivo raggiunto fino al 50% - nessuna liquidazione del premio*
 - *obiettivo raggiunto dal 50% al 90%: liquidazione proporzionale sulla base del grado di raggiungimento*
 - *obiettivo raggiunto dal 90 al 100% - liquidazione del 100% del premio*
- In ogni caso, ai fini della liquidazione il dipendente deve aver raggiunto una valutazione individuale minima pari alla sufficienza, altrimenti non verrà liquidato alcun premio.*

Progetto "Ufficio gas"

- *Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: L'obiettivo di questa Amministrazione è rendere il servizio di recapito delle fatture ai clienti finali più efficiente attraverso l'attivazione dell'invio tramite posta elettronica delle stesse, continuando a mantenere e/o migliorare gli standard qualitativi relativi alla gestione del servizio e al recupero coattivo degli insoluti*
 - *Importo € 500,00*
 - *referimento all'articolo del CCDI aziendale: ripartizione delle risorse*
 - *criterio di remunerazione : Difficoltà tecnica, numero ore per dipendente, valutazione finale di raggiungimento dell'obiettivo:*
 - *obiettivo raggiunto fino al 50% - nessuna liquidazione del premio*
 - *obiettivo raggiunto dal 50% al 90%: liquidazione proporzionale sulla base del grado di raggiungimento*
 - *obiettivo raggiunto dal 90 al 100% - liquidazione del 100% del premio*
- In ogni caso, ai fini della liquidazione il dipendente deve aver raggiunto una valutazione individuale minima pari alla sufficienza, altrimenti non verrà liquidato alcun premio.*

- ALTRE DESTINAZIONI:

"SPECIFICHE RESPONSABILITÀ"

- *descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di indennità nella misura massima di € 350,00 annui lordi per nr. 3 dipendenti con la qualifica di ufficiale d'anagrafe*
- *Importo € 1.050,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 84 CCNL 16.11.2022*

"INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO- MANEGGIO VALORI ED ATTIVITÀ DISAGIATE"

- *descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di indennità per maneggio valori all'economo comunale e indennità per attività disagiate*
- *importo € 1.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL 21.05.2018 art. 70 bis – art. 84 bis CCNL 16.11.2022*

"INDENNITÀ DI FUNZIONE "

- *descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, prevista per n. 1 dipendente della Polizia Locale*
- *Importo € 3.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL 16.11.2022 art. 97)*

"INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO " – INDENNITÀ DI TURNO

- *descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di indennità per il personale della polizia locale che svolge in via continuativa servizi esterni di vigilanza*
- *Importo € 5.000,00 riferito a n. 4 vigili*
- *Riferimento alla norma del CCNL 16.11.2022 art. 100- € 4,00/giorno di presenza*
- *descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di indennità per il personale della polizia locale che svolge attività in turno*
- *Importo € 9.200,00 riferito a n. 4 vigili*
- *Riferimento alla norma del CCNL 16.11.2022 art. 30*

"COMPENSI PREVISTI DA NORME DI LEGGE"

- *descrizione e criteri di remunerazione:* incentivo funzioni tecniche
- *Importo € 8.675,00*
- *Riferimento alla norma: art. 45 del D.Lgs 36/2023*

- *descrizione e criteri di remunerazione:* incentivo potenziamento ufficio gestione entrate
- *Importo € 3.438,00*
- *Riferimento alla norma: art. 1, comma 1091 Legge 145/2018*

- *descrizione e criteri di remunerazione:* incentivo ISTAT
- *Importo € 6.882,00*

- *descrizione e criteri di remunerazione:* incentivo subentro liste elettorali in ANPR
- *Importo € 2.969,00*

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 55 del 11.07.2024, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009 così come coordinato con il D.Lgs 25.05.2017 n. 74.

e) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009, così come coordinato dal D.Lgs 25.05.2017 n. 74.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.