



CITTA' DI SANNAZZARO DE' BURGONDI
Provincia di PAVIA

Relazione illustrativa
al contratto integrativo anno 2022
(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		14.11.2022 - preintesa
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
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-Finanziaria Bisio Marina - Resp. Struttura 1: Servizi Demografici Farina Arch. Paolo Angelo - Resp. Struttura 3: Lavori Pubblici Servizi Tecnologici e Territorio Manfredi Dott.ssa Chiara Maria - Resp. Struttura 4: Servizi alla Persona e Amministrazione Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL- UIL – CISL FP Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL—CISL FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate anno 2022
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 15 novembre 2022 prot. 14047
	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 inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della	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. 101 del 20.10.2022
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione della G.C. n. 50 del 28.04.2022

	retribuzione accessoria	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 2022.
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. 68, co. 2, lett e) del CCNL 21.05.2018 per l'anno 2022.
2. Partecipazione e remunerazione del personale dipendente ai piani delle performances approvati con deliberazione della G.C. n. 101 del 20.10.2022 quale sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 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. 68 co. 2 lett b) CCNL 21.05.2018).
4. applicazione dei nuovi istituti contrattuali previsti dal CCNL 21.05.2018 (art. 68 c.2 lett. c) e g).
5. Progressioni orizzontali nel limite del 49% per gli aventi diritto per ogni categoria

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 2021 (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 compensare le responsabilità di procedimento, di sostituzione del Responsabile di Servizio, di responsabilità derivanti da disciplina legislativa e/o regolamentare, di responsabilità di ordinamento maestranze esterne e/o gruppi di lavoro.</i>• <i>Importo massimo previsto nel fondo € 8.200,00</i>• <i>Riferimento alla norma del CCNL: Art. 17 co.2 lett. f) CCNL 01.04.1999 e art. 68 co. 2 lett e) CCNL 21.05.2018</i>• <i>riferimento all'articolo del CCDI aziendale: ripartizione delle risorse</i>• <i>criteri di attribuzione: compenso su base mensile fino ad un massimo di € 2.000,00 per dipendenti di Cat. B . C e D</i>• <i>criteri di attribuzione: compenso su base mensile fino ad un massimo di € 3.000,00 per dipendenti di Cat. C e D</i>• <i>criteri di attribuzione: compenso su base mensile fino ad un massimo di € 1.600,00 per dipendenti di Cat. C e B</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 di Transizione Digitale adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 87 del 08.09.2022 e il raggiungimento degli obiettivi previsti negli avvisi PNRR per i quali il Comune ha presentato domanda e ottenuto il finanziamento*
 - *Importo € 10.000,00*
 - *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 *“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 gestione della 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 *“Incremento delle attività Sportello al Cittadino”*

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: Incrementare i servizi offerti dallo Sportello al cittadino per una più efficace ed efficiente risposta alle necessità dell'utente che si rivolge alla Pubblica Amministrazione.*
 - *Importo € 500,00*
 - *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 "Gestire le attività legate all'emergenza cambio medici di base"

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: Lo scopo è quello di supportare la cittadinanza con particolare attenzione alle fasce più deboli nell'iter burocratico previsto da ATS per la scelta del medico di base a seguito di pensionamento e trasferimento dei medici assegnati al nostro territorio.*
 - *Importo € 500,00*
 - *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.*

- ALTRE DESTINAZIONI:

"SPECIFICHE RESPONSABILITÀ"

- *descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di indennità nella misura massima di € 320,00 annui lordi per nr.3 dipendenti con la qualifica di ufficiale d'anagrafe*
- *Importo € 960,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: CCNL 21.05.2018 art. 68 co. 2 lett e)*

"SPECIFICHE RESPONSABILITÀ"

- *descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di indennità annue da corrispondere su base mensile a n. 4 dipendenti di Cat. B, C e D con posizioni di responsabilità*
- *importo totale € 8.200,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: CCNL 21.05.2018 art. 68 co. 2 lett e)*

"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 € 508,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL 21.05.2018 art. 68 co. 2 lett c)- € 1,00/giorno di presenza*

"INDENNITÀ DI FUNZIONE "

- *descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di indennità di funzione prevista per n. 1 dipendente della polizia locale*
- *Importo € 3.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL 21.05.2018 art. 68 co. 2 lett f)*

"INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO "

- *descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di indennità per il personale della polizia locale che svolge in via continuativa servizi esterni di vigilanza*
- *Importo € 3.280,00 riferito a n. 3 vigili*
- *Riferimento alla norma del CCNL 21.05.2018 art. 68 co. 2 lett f)- € 4,00/giorno di presenza*

"COMPENSI PREVISTI DA NORME DI LEGGE"

- *descrizione e criteri di remunerazione:* incentivo funzioni tecniche
- *Importo € 2.568,00*
- *Riferimento alla norma: art. 113 del D.Lgs 50/2016*
- *descrizione e criteri di remunerazione:* incentivo potenziamento ufficio gestione entrate
- *Importo € 5.445,00*
- *Riferimento alla norma: art. 1, comma 1091 Legge 145/2018*

"NUOVE PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2022"

- *descrizione e criteri di remunerazione:* limite massimo del 49% del personale avente diritto pr ogni categoria
- *Importo € 6.800,00*
- *Riferimento alla norma: art. 16 CCNL 21.05.2018*

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. 112 del 28.12.2012, così come modificato dalle seguenti deliberazioni della Giunta Comunale: n. 8 del 30.01.2014, n. 134 del 15.10.2015, n. 2 del 12.01.2017 n. 41 del 02.05.2019, 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, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della G.C. n.112 in data 28.12.2012 e s.m.i.

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.