

COMUNE DI LONATO DEL GARDA

(Provincia di Brescia)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE – PARTE ECONOMICA 2022

Relazione illustrativa

Modulo 1°

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

Data di sottoscrizione		Preintesa 27/12/2022 Contratto: 30/12/2022
Periodo temporale di vigenza		2022 – PARTE ECONOMICA
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente: Segretario Generale dott. Maurizio Sacchi Componenti: Dirigente area Finanziaria dott. Davide Boglioni Dirigente area Amministrativa: dott. Michele Spazzini Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione CISL FP, FP CGIL, U.I.L.FPL, CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI. Organizzazioni sindacali firmatarie: CISL- FP (Gianmarco Pollini) FP CGIL (Diego Sinis) R.S.U. Guerrino Sacchella, Scarabelli Mauro, Vangone Arturo
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Materie demandate alla contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della	E' stata acquisita la certificazione dell'organo di controlli interno? Sì, con esame positivo in data 29/12/2022

	Certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli 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 retribuzione accessoria	È stato approvato, con delibera di G.C. n. 50 del 19.04.2022 il “Piano delle Performance 2022” previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009 unitamente al Piano Esecutivo di gestione 2022-2024.
		Con delibera di G.C. n. 57 del 26.04.2022 è stato adottato il Programma triennale di prevenzione della corruzione. Triennio 2022-2024.
		Per quanto di competenza è stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell’art. 11 del D.Lgs 150/2009.
		La Relazione della Performance 2021 è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 - delibera G.C. n.157 del 11.10.2022.
Eventuali osservazioni		

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 accessorio – risultati attesi – altre informazioni utili)

A – Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Art. 1 – Oggetto ed applicazione.

L'articolo definisce il campo di applicazione, l'efficacia e la durata del contratto integrativo.

Art. 2 – Risorse disponibili e modalità di utilizzo.

Si dà atto dell'ammontare complessivo del fondo costituito con provvedimento n. 30 del 21/01/2022 (parte fissa) ed integrato successivamente con provvedimento n. 1016 del 20/12/2022 dal dirigente dell'area finanziaria, come analiticamente esposto nella tabella allegata all'atto stesso. Tra le risorse variabili risulta inserito l'importo di € 12.020,32 pari all' 1,2% del monte salari anno 1997, in quanto nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa.

Art. 3 – Destinazione delle Risorse

Nell'articolo si elencano gli utilizzi delle risorse decentrate messe a disposizione per l'anno 2022.

Art. 4 – Compensi relativi alle indennità (art. 8 CCDI triennale)

Si richiama l'art. 8 del CCDI triennale 2018-2020 che detta i principi generali e le condizioni di attività lavorativa che legittimano l'erogazione dei compensi accessori definiti "indennità".

Art. 5 - Indennità di reperibilità (art. 24 CCNL – art. 9 CCDI triennale e art. 6 CCDI territoriale 2022 per la Polizia Locale – servizio intercomunale Comuni di Lonato del Garda, Bedizzole e Calcinato)

Nell'ente risulta istituito il pronto intervento in reperibilità per la Polizia Locale, il servizio tecnico e servizi Demografici. Le modalità per il riconoscimento e la liquidazione di detta indennità sono state disciplinate nel CCDI triennale 2018-2020 e nell'art. 6 del CCDI territoriale 2022 per la Polizia Locale.

Art. 6 Indennità di turno (art. 23 CCNL – art. 10 CCDI triennale 2018/2020)

Per il personale di Polizia Locale avente qualifica non amministrativa, adibito a servizi organizzati in turno viene corrisposta la maggiorazione oraria prevista dall'art. 23 del CCNL 21/5/2018.

Ad integrazione di quanto previsto al comma 8 dell' art. 23 del CCNL, vengono individuate ulteriori situazioni personali o familiari per le quali, a richiesta, il dipendente può essere escluso dall' effettuazione di turni notturni.

Art. 7 - Indennità condizioni lavoro (art. 70 bis CCNL e art. 11 CCDI triennale).

Si prevede, per i dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportano necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento di mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "Agente contabile", il riconoscimento di una indennità giornaliera graduata in base al valore medio mensile di denaro maneggiato.

Con valenza 01/01/2019 le parti concordano che per attività prestate in condizioni sfavorevoli di orari, di tempi e di modi, sulla base di esigenze organizzative dell'ente, verrà riconosciuta l'indennità giornaliera, prevista dall'art. 70-bis, nella misura massima prevista di € 10,00 per i soli giorni nei quali viene richiesta e resa la prestazione.

Sarà cura dei dirigenti individuare il personale interessato e la predisposizione di appositi report di liquidazione.

In caso di cumulo di attività (disagiate+maneggio valori), l'indennità giornaliera non potrà in ogni caso superare il valore massimo di contratto.

Art. 8 – Maggiorazioni orarie per attività prestate nel giorno di riposo settimanale e Maggiorazioni orarie per lavoro ordinario notturno, festivo e festivo-notturno (art. 24 CCNL e art. 12 CCDI triennale 2018/2020).

Al personale che per esigenze particolari di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale viene riconosciuto il trattamento economico previsto dall'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000.

Le parti concordano che, in mancanza di turnazione, al dipendente chiamato a prestare attività lavorativa in via ordinaria, in periodo notturno, notturno festivo o in giornata festiva, viene corrisposto il trattamento economico previsto dall'art. 24, comma 5, del CCNL 14/09/2000.

Art. 9 - Indennità di funzione (art. 56-sexies CCNL – art. 5 CCDI territoriale anno 2022 per la Polizia Locale - servizio intercomunale Comuni di Lonato del Garda, Bedizzole e Calcinato)

In base ai criteri stabiliti nell'art. 5 del CCDI territoriale vengono previste le indennità da riconoscere al personale di P.L. per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

Art. 10 - Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL – art. 4 CCDI territoriale anno 2022 per la Polizia Locale - servizio intercomunale Comuni di Lonato del Garda, Bedizzole e Calcinato)

In base ai criteri stabiliti nell'art. 4 del CCDI territoriale, viene prevista l'indennità di servizio esterno da riconoscere al personale di Polizia Locale che presta attività lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.

Art. 11 – Riconoscimento indennità per particolari responsabilità – art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018 – art. 13 CCDI triennale 2018/2019).

L'articolo prevede le indennità per specifiche responsabilità da riconoscere al personale di Cat. C e D, non titolare di P.O. per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

Art. 12 - Indennità di comparto.

L'articolo prevede la destinazione di parte delle risorse fisse al finanziamento dell'indennità di comparto.

Art. 13 - Progressioni economiche all'interno della categoria (art. 16 CCNL – art. 5 c.1, lett. c) CCDI triennale 2018-2020).

Le procedure da applicare per l'attribuzione delle nuove progressioni sono dettagliatamente contenute nell'art. 5, comma 1, lett. c) del CCDI triennale 2018/2020.

Tuttavia per il 2022 non viene destinato alcun importo per nuove progressioni.

Art. 14 – Premio correlato alla performance individuale (art. 68 CCNL). Differenziazione del premio individuale (art. 69 CCNL) art. 6 CCDI triennale 2018/2020.

Le risorse destinate annualmente alla performance individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi definiti nel PEG/Piano delle Performance, approvato annualmente con delibera di G.C. relativi all'amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.

Per la distribuzione di tali risorse verranno applicati i criteri contenuti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance nonché le modalità di riparto dettagliatamente contenute nell'art. 6 del CCDI triennale 2018/2020.

Si determinano, altresì, le risorse da destinare alla "differenziazione del premio individuale".

Art. 15 – Clausola equitativa (art. 5, c. 3 CCDI triennale 2018/2020)

Per il personale che percepisce un trattamento economico accessorio previsto dall'art. 59, c.1, lett. p) del D.LGs. 446/97 e della art. 113 del D.Lgs. 50/2016, nonché delle precedenti disposizioni normative in materia, di importo superiore a 2.000,00 euro, viene prevista la riduzione del premio correlato alla performance pari al 30% dell'importo spettante. Tale riduzione non viene applicata alla eventuale differenziazione del premio individuale.

Art. 16 – Compensi correlati al raggiungimento di obiettivi definiti nel Piano delle Performance o di altri strumenti di programmazione. (art. 67, c. 5 lett. b).

Nella parte variabile dello fondo risorse decentrate anno 2022, sono state stanziare risorse aggiuntive destinate, tra l'altro, ai progetti che la Giunta Comunale ha ritenuto meritevoli di incentivazione, (cfr. linee di indirizzo fornite con provvedimento n. 199 del 29/11/2022) e inseriti nel CCDI a livello territoriale per la Polizia Locale tra i Comuni di Lonato del Garda, Bedizzole e Calcinato (art. 3).

Per l'anno 2022 sono previsti i seguenti progetti:

- a) **"Lonato, Bedizzole e Calcinato per la sicurezza anche di notte "** (art. 3, c. 1 lett. a) CCDI territoriale Polizia Locale anno 2022).
Le risorse a disposizione per la realizzazione del progetto, per la parte di competenza del Comune di Lonato del Garda, sono pari a € 21.787,67 e sono finanziate ai sensi del D.Lgs. 285/1992, art. 208 c. 5-bis. Il progetto avrà termine il 31/12/2022.
- b) Il Progetto anno scolastico in corso – **"Educazione stradale"** (art. 3, c. 1 lett. b) CCDI territoriale Polizia Locale anno 2022)
Le risorse a disposizione per la realizzazione del progetto, per la parte di competenza del Comune di Lonato del Garda, sono pari a € 333,33 e finanziate ai sensi del D.Lgs. 285/1992, art. 208 c. 5-bis.

Le risorse verranno assegnate ai dipendenti in base ai criteri di riparto definiti nel CCDI a livello territoriale sopra citato.

c) Progetto individuale anno 2022 “**Coordinamento Corpo Intercomunale di Polizia Locale**”

Le risorse aggiuntive stanziare dalla Giunta Comunale per la realizzazione del progetto (cfr. linee di indirizzo fornite con provvedimento n.199 del 29/11/2022) sono pari a **€ 2.812,50** e finanziate ai sensi del D.Lgs. 285/1992, art. 208 c. 5-bis.

Eventuali risparmi sui progetti formeranno economie di bilancio.

Art. 17 - Compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 67, comma 3, lett. C) destinate da specifiche disposizioni di legge.

Sono previsti i compensi di cui all'art. 68, c. 2 lett. g) del CCNL 21/05/2018 per:

- le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016);
- i progetti finalizzati al recupero evasione ICI;

I criteri per disciplinare il riparto degli incentivi sopra citati sono esplicitati nell'art. 14 del CCDI triennale 2018/2020.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Art. 18 - Riepilogo utilizzo risorse anno 2022.

Viene riportato il prospetto dimostrativo dell'utilizzo delle risorse stabili e variabili.

Art. 19 - Disposizioni finali

L'articolo prevede che le eventuali economie sui diversi fondi che finanziano i vari istituti siano destinate al premio correlato alla performance individuale ad eccezione dei risparmi derivanti da risorse vincolate a specifiche finalità, quali, a titolo meramente esemplificativo, quelle derivanti dall'art. 67, commi 3 lett. c) e art. 67 lett. b) del CCNL 21/05/2018, nonché dell'art. 208 del Codice della Strada.

Viene previsto, altresì, che nelle more dell'approvazione del successivo accordo di parte economica, valido per il 2023, continueranno ad essere monetizzate, con cadenza mensile, le indennità legate agli istituti per prestazioni di turno, reperibilità, servizio esterno per il Personale di Polizia Locale, nonché le maggiorazioni per servizi in giorno di riposo settimanale.

Si prevede, altresì, che in caso di rettifica della costituzione del Fondo per eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale, verrà automaticamente ridotto l'importo destinato alla performance individuale.

Art. 20 – Approvazione e ratifica

Vengono previste tutte le procedure da porre in essere successivamente alla firma dell'accordo.

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina l'abrogazione implicita delle norme del precedente CCDI 2018/2020.

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

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 contenuti nel sistema di valutazione approvato dalla Giunta Comunale con provvedimento n. 28 del 05/03/2019.

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

L'accordo non prevede, per l'anno 2022, nuove progressioni economiche.

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

I risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto e dalla destinazione delle risorse a vario titolo finalizzate a remunerare la performance ed il merito del personale, riguardano:

1. il raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo volto a migliorare la realizzazione delle attività proprie dei vari Settori;
2. la predisposizione di un sistema di standard di qualità dei servizi resi alla collettività rispetto al quale misurare e valutare la performance organizzativa,

secondo quanto contenuto nel Piano dettagliato delle performance 2022-2024 conforme al programma di mandato della Giunta Comunale, nonché ai programmi contenuti nella Relazione Previsionale Programmatica per il triennio in questione.

Lonato del Garda, 30/12/2022

IL DIRIGENTE AREA FINANZIARIA

dott. Davide Boglioni

FIRMATO