



COMUNE DI PONTINIA
PROVINCIA DI LATINA

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
2023 – 2025**

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

Data di sottoscrizione	.../.../2023
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presidente: Dott.ssa Daniela Falso • VicePresidente: Dott.ssa Francesca Pacilli, responsabile Settore V “Servizi sociali e alla persona” • Componente: Dott.ssa Francesca Barbati – Resp. Sett. II “Economico finanziario” • Componente: Ing. Paolo Rossi, responsabile Settore III “Lavori pubblici” • Componente: Arch. Gianluca Cengia, responsabile Settore IV “Edilizia privata e territorio” • Componente: Dott.ssa Giovanna Boschetto, responsabile Settore VI “Corpo di Polizia locale” <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CGIL F.P. • CISL F.P. • UIL EE.LL. <p>Rappresentanza sindacale unitaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • • <p>Organizzazioni sindacali firmatarie</p> <ul style="list-style-type: none"> • CGIL F.P. • CISL F.P. • UIL EE.LL.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente non titolare di incarichi di EQ
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none"> • Determinazione delle quote di fondo da assegnare alla produttività individuale ed a quella organizzativa. • Determinazione della quota da assegnare al fondo per i titolari di incarichi EQ. • Criteri per accedere ai passaggi nelle Aree e tra le Aree. • Disciplina degli istituti economici accessori: indennità di condizioni di lavoro, indennità per specifiche responsabilità, incentivi per messi notificatori, indennità di turno, indennità di reperibilità, indennità di funzione per Polizia locale, indennità di servizio esterno per Polizia locale... • Criteri per il riconoscimento dei buoni pasto. • Criteri per la disciplina del lavoro a distanza

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	
<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla relazione illustrativa</p>	<p>Certificazione dell'Organo di controllo interno acquisita attraverso parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria prot. del .../.../2023.</p> <p>Nel citato parere non si ravvisano rilievi effettuati.</p>
<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Approvazione del PIAO e dei corrispondenti allegati avvenuta con deliberazione di Giunta comunale n. 118 del 20/06/2023 a seguito di parere dell'OIV prot. 12725 del 13/806/2023.</p> <p>Allegati</p> <ul style="list-style-type: none"> • Piano azioni positive • Piano prevenzione corruzione e trasparenza • Fabbisogni di personale (*) • Piano formativo • Piano performance • PEG <p>(*) Allegato modificato con deliberazione di Giunta comunale n. 216 del 23/11/2023</p> <p>Risultano assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'Art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013.</p>

Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale

Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Il contratto integrativo dell'anno 2023, come indicato nella deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 23/02/2023 integrata con la deliberazione n. 172 del 7/09/2023 con la quale l'Amministrazione ha proceduto a formulare le direttive per la ripartizione del fondo salario accessorio, ha coinvolto gli istituti dell'anno precedente procedendo agli adeguamenti, laddove previsto e se stabilito dalla delegazione trattante, in funzione delle modifiche introdotte dal CCNL del 16/11/2022.

Tra i principali aspetti è stato stabilito di:

- a) Riparto del fondo del salario accessorio con individuazione delle quote destinate alla produttività individuale ed organizzativa, nonché ai diversi istituti specifici sotto riportati.
- b) Erogare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi correlati alla performance individuale (Art. 80 comma 2 lettera b) CCNL 16/11/2022) ed organizzativa (Art. 80 comma 2 lettera a) CCNL 16/11/2022).
- c) Erogare il premio legato alla differenziazione della premialità individuale quale "bonus eccellenza" (Art. 81 comma 1 CCNL 16/11/2022).
- d) Erogare i seguenti emolumenti al personale, da individuarsi nei limiti delle risorse disponibili e delle necessità dei Responsabili di settore, previo accordo da raggiungere in sede di "comitato di direzione":
 - Indennità di condizioni di lavoro (Art. 80 comma 2 lettera c) CCNL 16/11/2022) legate a disagio (attività di front office prolungato o rapporto con utenza sensibile), rischio (rapporto con utenza potenzialmente violenta) e maneggio valori (agenti contabili).
 - Indennità per specifiche responsabilità destinata ai dipendenti appartenenti alle Aree operatori esperti, istruttori e funzionari (Art. 84 comma 1 CCNL 16/11/2022).
 - Incentivo per i messi notificatori (Art. 80 comma 2 lettera h) CCNL 16/11/2022).
 - Indennità di turno (Art. 80 comma 2 lettera d) CCNL 16/11/2022).
 - Indennità di reperibilità (Art. 80 comma 2 lettera d) CCNL 21/05/2018): servizi cimiteriale, stato civile e Polizia locale.
 - Indennità specifiche per il Corpo di Polizia locale: indennità di funzione (Art. 97 CCNL 16/11/2022) ed indennità di servizio esterno (Art. 100 CCNL 16/11/2022).
- e) Erogare le progressioni economiche nelle Aree decorrenti nell'anno di riferimento del contratto integrativo.
- f) Garantire la formazione continua al personale (Art. 103 CCNL 16/11/2022).
- g) Procedere con la valutazione dei seguenti regolamenti specifici rivolti alle voci di salario accessorio, che l'Amministrazione approverà con deliberazione di Giunta:
 - Indennità per incarichi di EQ
 - Attribuzione delle progressioni nelle Aree e tra le Aree.
 - Attribuzione delle progressioni tra le Aree in deroga.
 - Indennità per specifiche responsabilità

Sezione 2 – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie

a) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo

Voce	Importo euro
Premi collegati alla performance organizzativa	28.400,00
Premi collegati alla performance individuale e progetti	168.000,00
Indennità legata a condizioni di lavoro: disagio e rischio	3.600,00
Indennità legata a condizioni di lavoro: maneggio valori	2.000,00
Indennità di turno	18.000,00
Indennità di reperibilità	6.500,00
Indennità per lavoro in giorni festivi e maggiorazione oraria	2.000,00
Differenziazione della premialità individuale	20.000,00
Indennità per specifiche responsabilità attribuite ai dipendenti Aree Operatori esperti, Istruttori e Funzionari non titolari di incarico di EQ	24.000,00
Compensi a messi notificatori	751,84
Progressioni economiche decorrenti dall'anno di riferimento	7.000,00
Indennità di servizio esterno	5.000,00
Indennità di funzione	2.500,00
Attività di formazione continua rivolta al personale	1.050,00

b) Effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente in applicazione di contratti collettivi, salvo i casi previsti dalla legge, oppure alle condizioni previste in applicazione di contratti individuali o di contrattazione integrativa. Le disposizioni di legge, i regolamenti e gli atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale.

c) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Il regolamento sul sistema premiante per la performance adottato dall'Amministrazione con deliberazione di Giunta comunale n. 118 del 20/06/2023 approvativa del PIAO (di cui il citato regolamento risulta parte integrante in qualità di allegato) rispetta i criteri di selettività e meritocrazia distribuendo gli incentivi a seconda dei risultati conseguiti da ciascun dipendente così come rilevati dalla scheda di valutazione appositamente adottata.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa (passaggi nelle Aree) ai sensi dell'Art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

I passaggi tra le Aree e la conseguente attribuzione dei cd "differenziali stipendiali" agli aventi diritto si applicheranno sulla base dei criteri formalizzati nello specifico Regolamento approvato con deliberazione di Giunta comunale, che disciplina tra l'altro proprio i requisiti generali da possedere per concorrere alla selezione: almeno 24 mesi maturati nella medesima posizione economica in godimento; conseguimento di un punteggio pari ad almeno il 60% nella valutazione individuale; assenza di sanzioni disciplinari di gravità superiore alla multa definitivamente irrogate nel biennio precedente alla data di indizione della procedura.

Sezione 3 – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:

Il presente contratto integrativo mira ad una distribuzione del fondo che sia il più possibile rispondente all'attuale assetto organizzativo dell'Ente ed alla gamma di servizi effettivamente erogati, in un'ottica di valorizzazione delle risorse umane e di incentivazione dei dipendenti: l'architettura generale del contratto ha infatti l'obiettivo di perseguire il costante incremento dei livelli di efficacia e di efficienza associati alla prestazione lavorativa e quindi percepibili nei servizi forniti a cittadini ed utenti, ma nello stesso tempo anche di favorire la crescita professionale del personale ed il miglioramento delle condizioni alle quali viene resa la prestazione lavorativa.

Per raggiungere questi risultati la formulazione del contratto prevede l'impiego di emolumenti accessori legati allo svolgimento di specifiche attività, strumenti incentivanti di natura prettamente economica regolati da un sistema premiante costruito per valorizzare sia le capacità e le attitudini individuali che l'impegno profuso, istituti che mirano a migliorare le condizioni di lavoro e le modalità con le quali il personale viene messo in grado di svolgere le attività.

Sezione 4 – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

Ai fini degli effetti contabili si precisa che gli eventuali compensi riconosciuti al personale a fronte di attività lavorativa prestata per il condono edilizio, il censimento ISTAT e gli incentivi tecnici per la progettazione transitano nel fondo ma non concorrono all'incremento dello stesso.