

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16/11/2022, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023.

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: 12/12/2023 Contratto: _____
Periodo temporale di vigenza		Anno 2023
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Ferdinando Ferrini – (Segretario) Componenti: Sauro Nardoni – (Coordinatore Direzionale) Andrea Luludakis - (Responsabile Servizio Personale Associato) Moreno Fontani - (Responsabile Area Funzioni Fondamentali Londa - San Godenzo) Iliaria Bencini – (Responsabile Servizio Finanziario) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-fp, CISL-fp, UIL-fp, R.S.U. dell'Ente. Firmatarie della preintesa: C.G.I.L.-fp, CISL-fp, RSU dell'Ente. Firmatarie del contratto: <i>(indicare le sigle firmatarie)</i>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2023
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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?
	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. 150/2009 SI con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 49 del 30/06/2023
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? SI con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 49 del 30/06/2023
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 150/2009.

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>L'Ente non ha istituito l'OIV non essendovi tenuto ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 150/2009 ed ha confermato il Nucleo di Valutazione. La relazione sul Piano della performance 2023 è stata sottoposta a validazione da parte del Nucleo di Valutazione come previsto dal sistema di valutazione della performance approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 70 del 13/07/2011.</p>
<p>Eventuali osservazioni: - La sottoscrizione dell'accordo è stata autorizzata con deliberazione della Giunta dell'Unione n. ____ del ____ 2023.</p>		

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

Le parti:

- 1) Definiscono e sottoscrivono la preintesa relativa al “CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI ENTE – PARTE ECONOMICA – RELATIVA ALL’ANNO 2023” nel testo allegato. Il Contratto contiene inoltre:
 - a. Indennità di condizioni di lavoro per attività disagiate. Il CCDI del 20/12/2019 aveva a suo tempo definito le seguenti indennità per le corrispondenti posizioni di lavoro in caso di espletamento di attività disagiata, che si confermano anche per l’anno 2023:
 - i. Personale addetto al trasporto persone, in euro 2,50 giornalieri.
 - ii. Personale socio assistenziale, in euro 4,00 giornalieri.
 - b. Disciplina delle indennità specifiche per gli addetti dell’area di vigilanza definendo, nei limiti stabiliti da CCDIT 8/11/2019, i seguenti importi
 - i. Indennità di servizio esterno, in euro 4,00 giornalieri per l’anno 2023.
 - ii. Indennità di funzione – valore del punto del sistema di pesatura (max. 100 punti) in euro 10,00.
 - c. Disciplina delle particolari responsabilità, nei limiti stabiliti da CCDIT 8/11/2019, stabilendo il valore del punto del sistema di pesatura (max. 100 punti) in euro 10,00. I compensi per l’anno in corso continuano ad essere determinati dal sistema di “pesatura” delle specifiche responsabilità per mezzo di schede di rilevazione delle funzioni svolte, secondo il modello approvato con il CCDIT del 8.11.2019 e che verrà superato dal nuovo CCDIT in via di approvazione ma i cui effetti riguardo alle c.d. Particolari Responsabilità andranno a decorrere dal 1.1.2024. Per il 2023 si conferma il vecchio sistema.
 - d. L’integrazione della disciplina degli incentivi per la produttività e la performance confermando il sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati in vigore, conforme al D.lgs. 150/2009, e definendo, nei limiti stabiliti da CCDIT 8/11/2019, il premio individuale differenziato pari al 30% del valore medio dei premi che saranno attribuiti, da riconoscere secondo le specifiche dettate dall’art. 14, comma 2 del CCDIT in via di approvazione.

- e. L'integrazione della disciplina della reperibilità confermando, in conformità del CCDIT 8/11/2019, l'elevazione a 7 del numero massimo di turni di reperibilità assegnabili nel mese.
 - f. La previsione dello svolgimento di una selezione per l'assegnazione di PEO (n. 2 per l'Area degli Operatori Esperti, n. 2 per l'Area degli Istruttori, n. 2 per l'Area del funzionari ed E.Q., con decorrenza 01/01/2023).
 - g. L'integrazione della disciplina dei servizi turnificati della Polizia locale stabilendo, in conformità del CCDIT 8/11/2019, che la riduzione di orario da 36 a 35 ore settimanali avverrà mediante riconoscimento di un giorno di riposo ogni sei settimane di effettivo servizio.
- 2) Prendono atto e concordano sulla corretta quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione, in via definitiva, con Determinazione n. 877 del 06/12/2023.
 - 3) Concordano sulla corretta destinazione e attribuzione delle risorse in relazione ai vari istituti contrattuali in conformità al CCDI Territoriale, sottoscritto in data 08/11/2019, e, per alcuni istituti, al nuovo CCDIT 2023-2025 in corso di sottoscrizione.

Allegato TAB. A – contiene la tabella analitica della costituzione del fondo.

Allegato TAB. B – contiene la tabella analitica di destinazione delle risorse del fondo.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Personale dell'Unione di Comuni e personale temporaneamente assegnato dai Comuni

Descrizione*	Importo
Indennità a contenuto economico vincolato (turno, rischio, disagio, servizi polizia, reperibilità e AIB)	59.760,00
Risorse destinate all'incremento delle P.E.O.	7.000,00
Indennità specifiche e particolari responsabilità	33.000,00
Compensi correlati al merito accertati dal sistema della Performance	30.421,23
Compensi correlati all'attuazione di progetti obiettivo	0,00
Art. 79, comma 1 bis Utilizzo	20.467,69
Altre voci	12.800,00
Somme da destinare	0,00
Totale risorse per contrattazione decentrata	163.448,92

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 16.11.2022

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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 per la valutazione e la quantificazione della premialità del personale si applica il Sistema della Performance approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 70 del 13/07/2011 contenente il sistema di valutazione dei responsabili dei servizi titolari di P.O. e il sistema permanente di valutazione dei dipendenti.

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

Lo schema di C.C.D.I. prevede lo svolgimento di selezioni per l'attribuzione, a decorrere dal 1° gennaio 2023 di nr. 6 nuove PEO (n. 2 nell'Area degli Operatori Esperti, n. 2 nell'Area degli Istruttori e n. 2 nell'Area dei Funzionari ed E.Q.).

Le modalità di svolgimento delle selezioni saranno quelle previste dal C.C.D.I.T. la cui preintesa è stata sottoscritta in data 1/12/2023, fatta salva la sottoscrizione definitiva.

L'assegnazione delle PEO avviene attraverso le procedure di cui all'allegato A) alla preintesa del C.C.D.I.T. 2023-2025.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività collegati alla istituzione di nuovi servizi e al miglioramento di quelli esistenti, oltre al mantenimento del livello delle attività e dei prodotti standard per l'anno 2023 indicati e descritti nel piano della performance 2023, si attende un significativo incremento della produttività del personale dell'ente che permetta di raggiungere gli obiettivi sopra indicati.

Li, 12 dicembre 2023

Il Presidente della Delegazione Trattante
f.to Dott. Ferdinando Ferrini