



COMUNE DI MARCALLO CON CASONE
Provincia di Milano

***Relazione illustrativa
al contratto integrativo
ANNO 2023-2025***

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

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

Periodo	Parte normativa: 2023-2025 Parte economica: 2023
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica:</u> Antonella dott.ssa Anecchiarico – Presidente Segretario Comunale Daniela dott.ssa Bognetti - Responsabile Area Affari Generali Marta Chiodini - Responsabile Area Contabile Daniele arch. Rivolta - Responsabile Area Tecnica Antonio dott. Schintu - Responsabile Area Vigilanza</p> <p><u>Delegazione Sindacale</u> composta da:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la Rappresentanza Sindacale Unitaria: Filippo Corallo Laura Luisa Niola Desiré Pivesso • le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di: Patrizia Ferrari - CISL – FP Fabio Novelli – UIL Andrea Introini – CSA Pietro Pescatore - CGIL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	Disciplina di tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa, si sensi dell’art. 7 del CCNL del 16/11/2022.
Rispetto dell’iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Il Comune di Marcallo con Casone ha adottato il Piano delle Performance e la metodologia di misurazione e valutazione delle performance con deliberazioni G.C. n. 103 del 05/07/2011 e 124 del 08/09/2011.</p> <p>Il Comune di Marcallo con Casone ha approvato con deliberazione G.C. n. 66 del 25/05/2023 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 – validato dal nucleo di valutazione in data 17/5/2023 e pubblicato sul portale PIAO https://piaio.dfp.gov.it/ in data 31/5/2023</p> <p>Il Comune di Marcallo con Casone ha adottato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e piano per la trasparenza 2022/2024 in data 28/04/2022.</p> <p>L’Amministrazione ha assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del D. Lgs. 150/2009, garantendo la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il sistema misurazione (approvato con deliberazione G.C. n. 124 del 08/09/2011); • il piano della trasparenza; • Piano Performance <p>L’erogazione delle performance 2023 avverrà solo dopo aver acquisito l’autorizzazione del Nucleo di Valutazione (N.V.).</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

Nel Contratto Integrativo di riferimento sono stati introdotti gli adeguamenti previsti dal CCNL 2019/2021.

Vengono stabiliti i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo individuate dal nuovo CCNL 2019/2021.

Sono stabiliti i criteri di attribuzione dei premi correlati alla performance con individuazione della performance individuale e organizzativa.

All'articolo 11 vengono definiti i criteri per la definizione delle procedure di progressione economica.

Vengono individuate le varie indennità condizioni lavoro previste dal nuovo CCNL 2019/2021, le indennità di servizio esterno ed introdotte le indennità di servizio esterno finanziate con i proventi art. 208 del CDS.

Vengono regolamentate le indennità per specifiche responsabilità e le indennità di funzione del personale della polizia locale.

Sono riconfermati gli istituti di Riduzione orario ai sensi art. 22 del CCNL 1/4/199, Banca Ore e flessibilità, Reperibilità.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Nella seconda parte denominata "APPENDICE" viene indicata, sulla base dei criteri stabiliti nella prima parte del CCDI – parte normativa, la destinazione delle risorse per la contrattazione decentrata per il solo anno 2023:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

- **INDENNITA':**

INDENNITA': TURNO ai sensi dell'art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2019/2021

Indennità riconosciuta agli Agenti di Polizia Locale che svolgono l'orario in turnazione
Importo massimo previsto nel fondo € 7.000,00

INDENNITA': CONDIZIONI DI LAVORO ai sensi art. 70 bis CCNL 2016/2018 – art. 84 bis CCNL 2019/2021

- **RISCHIO:** indennità riconosciuta ai dipendenti soggetti a rischio sulla base della valutazione delle schede redatte dal RSPP con un rischio ≥ 6
- **DISAGIO:** indennità erogata solo nel caso di verificano particolari condizioni di forte disagio con periodo continuativo di minimo 6 mesi
- **MANEGGIO VALORI:** indennità erogata ai dipendenti nominati economo comunale o agente contabile con limitazioni negli importi minimi di incasso

Importo massimo previsto nel fondo € 2.000,00

INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO ai sensi art. 100 CCNL 2019/2021

Indennità riconosciuta agli Agenti di Polizia Locale che svolgono in modo continuativo attività all'esterno

Importo massimo previsto nel fondo € 1.800,00

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' ai sensi art. 84 comma 1 CCNL 2019/2021

Indennità riconosciuta al personale non titolare di posizione organizzativa in caso di assegnazione di funzioni di particolare rilevanza

Importo massimo previsto nel fondo € 9.500,00

INDENNITA' PER FUNZIONI DI RESPONSABILITA' SVOLTE DAL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE
ai sensi art. 97 CCNL 2019/2021

Indennità riconosciuta al personale di polizia locale non titolare di posizione organizzativa in caso di assegnazione di funzioni di responsabilità connessi al grado rivestito

Importo massimo previsto nel fondo € 2.500,00

REPERIBILITA'

Compenso riconosciuto al personale coinvolto nel servizio di reperibilità

Importo massimo previsto nel fondo € 100,00

MESSI NOTIFICATORI ai sensi art. 80, comma 2 lett h) CCNL 2019/2021

Compenso riconosciuto ai messi comunali nel caso di notificazioni di atti per conto di altre Amministrazioni che provvedono al rimborso delle spese di notificazione

Importo massimo previsto nel fondo € 200,00

- **PERFORMANCE INDIVIDUALE E COLLETTIVA:**

Performance individuale

- *Importo € 8.203,98*
- *criterio di remunerazione:* erogata secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance. Nel rispetto dell'art. 81 del CCNL 2019/2021 è stata destinata una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite a titolo di performance individuale al 5% dei dipendenti che conseguono la valutazione più elevata.

Performance organizzativa

- *Importo € 8.203,98*
- *criterio di remunerazione:* la ripartizione avviene sulla base della partecipazione reale al raggiungimento di un obiettivo strategico assegnato dall'Amministrazione ed al grado di raggiungimento dell'obiettivo stesso. La pesatura di ogni singolo obiettivo strategico avviene, come stabilito nella metodologia in vigore presso l'Ente.

- **ALTRE DESTINAZIONI:**

INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE E PER RECUPERO EVASIONE TRIBUTI

Sono corrisposti i compensi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto saranno regolati da appositi regolamenti comunali.

Il compenso per recupero evasione tributi verrà corrisposto sulla base del Regolamento approvato con deliberazione G. C. n. 68 del 23/05/2019 (importo per anno 2023 € 6.747,30).

Il compenso per incentivi tecnici verrà corrisposto sulla base del Regolamento approvato con deliberazione G. C. n. 122 del 09/12/2021 (importo per anno 2023 € 21.066,04).

CENSIMENTO

Compenso riconosciuto al personale coinvolto nel censimento ISTAT anno 2021. Trattasi di un saldo incassato da erogare al personale coinvolto nell'attività di censimento.

Importo massimo previsto nel fondo € 200,90

c) Gli 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 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 Piano delle Performance e nella Metodologia di misurazione e valutazione delle performance in vigore nell'Ente, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

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

Il CCDI 2023/2025, agli artt. 10 e 11, disciplina le progressioni economiche, che verranno programmate annualmente in base alle risorse disponibili. Non sono previste progressioni economiche per l'anno 2023.

f) 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

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, é legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione Comunale nel piano delle performance triennale.

La metodologia di valutazione ed erogazione della produttività, nel Comune di Marcallo con Casone, è un sistema molto complesso che tiene conto degli obiettivi assegnati, del loro effettivo raggiungimento valutato con indicatori misurabili, del personale effettivamente coinvolto e delle percentuali di coinvolgimento.

IL RESPONSABILE DELL'AREA CONTABILE

Marta Chiodini

