



**COMUNE DI GROPELLO CAIROLI**  
**Provincia di Pavia**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**Comparto Funzioni Locali**  
**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo**

**Accordo decentrato integrativo parte economica anno 2023**

## Modulo 1 - Scheda 1.1

### Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione pre-intesa		a seguito incontro 19.10.2023
Periodo temporale di vigenza		parte economica – fondo risorse anno 2023
Composizione della delegazione trattante		<p><u>Parte Pubblica:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presidente Dott.ssa Antonia Schiapacassa - Segretario Comunale</li> <li>- Componente Ing. Claudio Bruni – Resp. Serv. Ambiente e Territorio</li> <li>- Componente Dott.ssa Mariateresa Palestra – Resp. Serv. Finanziario e Tributi</li> <li>- Componente Dott.ssa Ricci Erika – Resp. Serv. alla Persona</li> </ul> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u></p> <p>CGIL FP – CISL FPS – UIL FPL</p> <p>R.S.U. sig.ra Laura Cimino</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u></p> <p>CGIL FP – CISL FPS – UIL FPL</p>
Soggetti destinatari		Personale dipendente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) Parte giuridica per il triennio 2023-2025</p> <p>b) Utilizzo risorse decentrate anno 2023</p>
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p><b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</b></p> <p>Revisore dei Conti in data 12/05/2023 sulla costituzione del fondo</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di	<p><b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</b></p> <p>Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, parte integrante del PIAO, è stato approvato con deliberazione G.C. n. 21 del 26/01/2023.</p>

<p>inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p><b>È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)?</b></p> <p>Il Piano è confermato dal PIAO approvato con deliberazione G.C. n. 21 del 26/01/2023.</p>
	<p><b>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013?</b></p> <p>Si, per quanto di competenza.</p>
	<p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b></p> <p>La Relazione della Performance è stata approvata con deliberazione di G.C. n. 72 del 22/05/2023 che prende atto del verbale redatto dall'OIV in data 04/05/2023.</p>

## Modulo 2

**Illustrazione dell'articolato del contratto, 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**

### ARTICOLAZIONE DEL CCDI

#### TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

##### CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

Art. 2 Ambito di applicazione e durata del contratto collettivo integrativo

#### TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

##### CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto ed interpretazione autentica

Art. 4 Sistema delle relazioni sindacali: obiettivi e strumenti

Art. 5 Clausole di raffreddamento

Art. 6 Prerogative sindacali

#### TITOLO III

##### CAPO I PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 7 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

##### CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 8 Conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 9 Retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione

##### CAPO III DISPOSIZIONI PER LE UNIONI E I SERVIZI IN CONVENZIONE

Art. 10 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

#### TITOLO IV

##### CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 11 Orario di lavoro e flessibilità oraria

Art. 12 Disciplina del lavoro straordinario

#### TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

##### CAPO I RISORSE E PREMIALITA'

Art. 13 Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

##### CAPO II DISCIPLINA DELLE INDENNITA'

Art. 14 Indennità condizioni di lavoro (art. 84- bis CCNL 16/11/2022)

Art. 15 Risorse destinate all'esercizio dei compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022)

CAPO III ALTRI COMPENSI E INCENTIVI

Art. 16 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

CAPO IV COMPENSI SPECIFICI POLIZIA LOCALE

Art. 17 Indennità di servizio esterno per il personale di Polizia Locale (art. 100 CCNL 16/11/2022)

Art. 18 Indennità di funzione personale della Polizia Locale (art. 97 CCNL 16/11/2022)

CAPO V PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Art. 19 Premi correlati alla performance

CAPO VI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 20 Welfare integrativo

TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI

Art. 21 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e innovazioni tecnologiche

Art. 22 Sciopero nei servizi essenziali e contingenti di personale

Art. 23 Lavoro agile

Art. 24 Formazione

Art. 25 Disposizione finale

## **Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:**

### **A) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:**

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2023 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei criteri sinteticamente di seguito riportati, definiti in maniera più analitico dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione:

#### **Criteri generali e specifici per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance individuale - Somma destinata € 28.510,32**

Le parti concordano che per l'attribuzione dei premi correlati alla Performance si applica il sistema di valutazione della Performance approvato.

#### **Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)**

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di premio loro spettante nella misura del 30% del valore medio-procapite dei premi individuali attribuiti al personale valutato positivamente.

#### **Performance collettiva**

Alla performance individuale si affianca una performance collettiva, con lo stabilimento di progetti specifici di alcuni uffici, per un importo stanziato complessivo di € 12.300,00.

#### **Indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis, CCNL 2022) Somma destinata € 3.650,00**

L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori, erogate solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.

#### **Indennità per specifiche responsabilità (art. 84, CCNL 2022) - Somma destinata € 6.200,00**

L'ammontare complessivo da destinare alle indennità per specifiche responsabilità prevede come limite massimo individuale di € 3.000,00.

Si riconosce inoltre un'indennità di € 300,00 per specifiche responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe.

**Indennità di servizio esterno (art. 100, CCNL 2022) – Somma destinata € 365,00**

L'indennità compete al personale di Polizia Locale. La misura dell'indennità è di 1,00 € giorno.

**Indennità di funzione Polizia Locale (art. 97, CCNL 2022) – Somma destinata 2.500,00**

L'indennità compete al personale di Polizia Locale.

**B) Effetti abrogativi impliciti:**

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti.

**C) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità:**

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, in applicazione del vigente Sistema di valutazione della Performance.

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

Per l'anno 2023 sono previste nuove progressioni orizzontali, con uno stanziamento di euro 2.350,00.

**E) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione:**

L'erogazione dei premi correlati alla performance, disciplinati nel presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi e al raggiungimento degli obiettivi.

**F) Altre informazioni eventualmente ritenute utili:**

===

**RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO E TRIBUTI**

**Dott.ssa Mariateresa Palestra**

