



Comune di Sondrio

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI PREINTESA DI CCDI SOTTOSCRITTA IL 26/10/2022 AI SENSI DELL'ART. 8 DEL CCNL 21/05/2018 DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE

MODULO 1: ILLUSTRAZIONE ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO

Data di sottoscrizione: 26/10/2022

Periodo temporale di vigenza: parte economica 01/01/2022 – 31/12/2022
parte giuridica rinvio al ccdi stipulato il 13/12/2018 relativo al triennio giuridico 2019-2021 con le modifiche apportate dall'ipotesi di preintesa.

Composizione delle delegazioni:

Parte pubblica – composta ai sensi della deliberazione della Giunta Comunale n. 168 del 24/05/2018:

Dirigente del Settore Servizi Istituzionali – Presidente;

Segretario Generale – Componente;

Dirigente del Settore Servizi Finanziari e Culturali – Componente;

Parte sindacale:

RSU;

CGIL/F.P.;

CISL/FPS;

UIL/FPL;

C.S.A.;

di cui firmatarie dell'ipotesi di intesa: RSU; CGIL/F.P.; CISL/FPS; UIL/FPL.

L'ipotesi di intesa sottoscritta il 26/10/2022 è relativa per la parte economica al solo anno 2022; per la parte giuridica si applica il ccdi stipulato il 13/12/2018 relativo al triennio 2019/2021 che dà attuazione alle materie che il CCNL del 21/5/2018 attribuisce alla contrattazione; alla parte giuridica sono fatte salve le modifiche previste dall'ipotesi di preintesa.

L'art. 1, comma 3, della preintesa prevede la possibilità di revisione del ccdi in considerazione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2019 – 2021 e della normativa applicabile tempo per tempo. Una possibilità di verifica a consuntivo è prevista dallo stesso articolo con riferimento ai parametri di applicazione dell'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito con legge n. 58/2019, che presuppongono dati definitivi riferiti all'anno 2022.

Di seguito si riportata quando già esposto con riferimento al ccdi stipulato il 13/12/2018, evidenziando le parti modificate dall'ipotesi di preintesa.

COMUNE DI SONDRIO

Piazza Campello,1 – 23100 SONDRIO

Tel. 0342-526.111. Fax 0342-526.333

Sito internet: www.comune.sondrio.it

E-mail: info@comune.sondrio.it

Partita IVA e Cod. Fiscale 00095450144

SERVIZIO PERSONALE



Materie trattate nel contratto integrativo:

Disposizioni in materia di sciopero nei servizi pubblici essenziali e relazioni sindacali; criteri di determinazione delle risorse decentrate; modalità di utilizzo del fondo per lavoro straordinario; presupposti per il riconoscimento delle indennità di turno, condizioni di lavoro, messi notificatori; disposizioni concernenti le indennità per specifiche responsabilità; metodologie di valutazione; disposizioni in materia di compensi diretti ad incentivare la performance individuale e collettiva; previdenza complementare del personale della polizia locale; progressioni orizzontali nella categoria, disposizioni generali in materia di articolazione oraria lavorativa, igiene, sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro, formazione ed aggiornamento professionale.

Adempimenti procedurali:

Il piano della performance previsto dall'art. 10 del d. lgs. 150/2009 è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 159/2022 relativamente al triennio 2022/2024. Con deliberazione della Giunta Comunale n. 89/2022 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione per il triennio 2022-2024 che include il Programma per la Trasparenza e l'Integrità di cui all'art. 10 del d. lgs. n. 33/2013, nel rispetto del Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 10 del d. lgs. n. 33/2013.

La relazione della performance è stata validata dal Nucleo di valutazione con riferimento all'anno 2021 ed approvata dalla giunta comunale con deliberazione n. 179/2022; per l'anno 2022 sono stati fatti dei monitoraggi parziali; la relazione finale potrà essere validata solo al termine del processo di verifica dei risultati.

MODULO 2: ILLUSTRAZIONE ARTICOLATO

La trattativa si è sviluppata tenendo conto dell'atto di indirizzo formulato dalla Giunta Comunale con deliberazioni n. 223/2018 e n. 239/2022. In particolare la giunta comunale, con deliberazione n. 239/2022, ha esteso la validità dell'atto di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica di cui alla propria deliberazione n. 223/2018 relativa al triennio 2019/2021, anche per l'attività di contrattazione decentrata per il personale non dirigente per l'anno 2022 e con riserva di rivedere lo stesso in base agli esiti della contrattazione nazionale; con riferimento ai principali istituti giuridici, gli indirizzi formulati prevedono le seguenti indicazioni:

- avere una visione unitaria delle risorse destinate ai trattamenti accessori sottoposti ai vincoli di contenimento della spesa;
- limitare l'utilizzo di risorse per il finanziamento di progetti finalizzati, avendo riguardo in particolare a quelli necessari per la realizzazione di attività previste da altri strumenti di programmazione quali il Documento Unico di Programmazione (es. progettazione e gestione di eventi e manifestazioni) o finanziati con risorse specifiche (es. risorse art. 208 codice della strada per progetti di educazione stradale e servizi serali/notturni di vigilanza; progetti specifici finanziati da altri enti); utilizzare lo strumento dei progetti per situazioni che meritano un particolare apprezzamento in considerazione della qualità e quantità dell'apporto richiesto ai lavoratori in relazione a specifiche attività;
- dare applicazione all'istituto dell'indennità per particolari condizioni di lavoro attraverso una verifica puntuale delle singole posizioni lavorative in modo da prevederne la corresponsione solo in presenza di situazioni rientranti nella previsione del CCNL tenendo conto dell'esperienza maturata con riferimento ai soppressi istituti dell'indennità di rischio, disagio e maneggio valori, contenendo o evitando incrementi



di spesa a tale titolo rispetto a quanto risultante dal ccddi vigente, anche con riferimento alle altre indennità già esistenti e confermate dal CCNL;

- dare attuazione alla sezione del CCNL dedicata alla Polizia Locale nel limite delle risorse che in forza del vigente ccddi sono destinate al personale della polizia locale, riconducendo l'indennità di servizio esterno allo svolgimento delle funzioni di vigilanza tipiche delle realtà municipali e l'indennità di funzione alla previa puntuale individuazione delle specifiche responsabilità e mansioni assegnabili evitando automatismi;
- attribuire le specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21/5/2018 solo in presenza di atti formali che individuino la specifica posizione lavorativa ricoperta, differenziando i valori in base alle diverse responsabilità assegnate;
- valutare, nel rispetto della disponibilità delle risorse e del mantenimento dell'equilibrio generale del fondo, tenuto conto anche della necessità di utilizzare delle risorse stabili per istituti di carattere variabile, ma dovuti ai sensi della contrattazione nazionale al verificarsi dei presupposti (es. indennità di turno; maggiorazione per lavoro festivo, indennità di reperibilità), la possibilità di effettuare nuove progressioni, secondo criteri di selettività e senza effetti retroattivi in funzione delle sole risultanze del sistema di valutazione, continuando il percorso iniziato nel 2016 e con coinvolgimento di una platea di personale in linea con le applicazioni dell'istituto fatte nel 2016-2017, nel rispetto della normativa vigente tempo per tempo e con contenimento dell'incidenza delle nuove progressioni nei limiti delle disponibilità delle risorse stabili; valutare la possibilità dell'esclusione temporanea – per una durata da definire in sede di contrattazione – dell'applicazione dell'istituto con riferimento alle nuove posizioni economiche introdotte dal CCNL 21/5/2018; valutare l'opportunità di incrementare il periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento;
- valorizzare la performance organizzativa con riferimento a criteri valutativi attinenti all'ente nel suo complesso, ai singoli settori/servizi, al contributo individuale inteso come capacità del singolo di incidere sulla performance della struttura di appartenenza;
- valorizzare la performance individuale con riferimento a criteri valutativi che prendano in considerazione il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ed i comportamenti determinanti ed opportuni per lo svolgimento dei compiti legati allo specifico ruolo ricoperto, con possibilità di definire in modo differenziato per categoria contrattuale e/o profilo professionale gli elementi valutativi considerati;
- individuare sistemi di differenziazione del premio individuale contenendo in fase di prima attuazione la differenziazione nel limite contrattuale del 30%;
- valutare l'opportunità di stabilire come decorrenza per gli istituti per i quali il CCNL prevede che decorrano "a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL" il 1/1/2019;
- con riferimento alle tematiche del welfare e del lavoro agile valutare gli spazi di applicazione tenuto conto della realtà comunale e nel rispetto dei vincoli di spesa esistenti, senza creare nuovi o maggiori impieghi delle risorse decentrate.

Con riferimento invece alla composizione del fondo risorse decentrate l'atto di indirizzo ha individuato i seguenti aspetti principali:

- obbligo di rispetto dei vincoli di bilancio e puntuale applicazione di tutti i limiti di spesa in materia vigenti tempo per tempo;
- utilizzo di risorse ai sensi dell'art. 43 della legge n. 449/1997 secondo quanto stabilito nei progetti previsti dal PEG;
- conferma della possibilità di integrazione del fondo, nella parte delle risorse variabili, in misura pari all'1,2% del monte salari 1997, previa verifica della capacità di spesa;
- previsione dei fondi di cui all'art. 208 del Decreto Legislativo 30.04.1992, n. 285 (codice della strada) solo nei limiti stabiliti anno per anno con propria deliberazione.



Mantenimento del sistema della previdenza complementare di cui all'art. 208, comma 4, lett. c) del d. lgs. n. 285/1992 per il quale si confermano i seguenti criteri:

- limitazione ai soli appartenenti al Corpo di Polizia Locale del Comune di Sondrio;
- necessità di adesione preventiva e volontaria al fondo Perseo-Sirio;
- previsione di un limite massimo individuale annuo;
- mantenimento della forma di previdenza complementare fino alla vigenza della norma primaria di cui all'art. 208 del d. lgs. n. 285/1992;
- conferma della riduzione facoltativa del fondo per lavoro straordinario nella misura già definita nel contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2013;
- non iscrizione nel fondo di risorse ex art. 67, comma 5, lettera b) fino al permanere del limite del fondo risorse decentrate;
- previsione di risorse per l'attività di accertamento ICI nei limiti fissati anno per anno con propria deliberazione (per anno 2018 deliberazione 5/2018) ed individuazione dei criteri generali per la definizione del regolamento per la ripartizione degli incentivi di cui all'art. 113 del d. lgs. 50/2016 s.m.i..

Il complesso quadro normativo di riferimento che la delegazione ha avuto presente nelle trattative risulta costituito in particolare da:

- art. 1, comma 557, della legge 296/2006 e s.m.i., con l'obbligo di riduzione della spesa di personale e di contenimento della stessa nel limite del valore medio del triennio 2011-2013, ai sensi del comma 557-quater aggiunto dall'art. 3, comma 5bis del d.l. 90/2014, convertito con legge 114/2014;
- art. 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010, convertito con legge n. 122/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456, della legge 147/2013 che testualmente dispone
“A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo.”;

la decurtazione permanente decorrente dal 1° gennaio 2015 è stata applicata interamente sulle risorse stabili, come indicato dalla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 13 del 15/04/2016;

- l'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito con legge n. 58/2019, ultima parte che dispone: *“Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;*

L'applicazione di tale norma è avvenuta tenendo conto della nota prot. n. 179877 del 01/09/2020 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, che, in risposta a specifici quesiti posti dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, fornisce chiarimenti interpretativi ed applicativi anche in ordine al citato art. 33 del d.l. 34/2019 per la parte relativa alla costituzione del fondo risorse decentrate;

- altre norme di legge (art. 18 e 31 d. lgs. n. 150/2009) e di contrattazione collettiva nazionale che impongono di individuare criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito, alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale con esclusione di automatismi;



- CCNL 21/5/2018 con particolare riferimento agli artt. 67, 68, 69 nonché alla nuova disciplina di istituti che trovano finanziamento nelle risorse decentrate;
- la deliberazione n. 6 del 10/04/2018 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti che ha stabilito che, con decorrenza 1/1/2018, *“Gli incentivi disciplinati dall’art. 113 del d.lgs. n. 50 del 2016 nel testo modificato dall’art. 1, comma 526, della legge n. 205 del 2017, erogati su risorse finanziarie individuate ex lege facenti capo agli stessi capitoli sui quali gravano gli oneri per i singoli lavori, servizi e forniture, non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall’art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017”*;
- l’art. 1, comma 1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 che prevede espressamente che l’incentivo ivi previsto sia destinato, *“.....limitatamente all’anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all’articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75”*...

Ciò premesso, nel prosieguo del presente modulo si fornirà:

- a) l’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;
- b) un quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa dei compensi diretti ad incentivare la performance, ritenendo tale istituto corrispondente al Fondo Unico di Amministrazione per il comparto Ministeri;
- c) gli *effetti abrogativi impliciti*, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;
- d) l’illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;
- e) l’illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell’articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio) e dell’art. 16 del CCNL 21/5/2018;
- f) l’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.
- g) le altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Con riferimento a quanto sopra indicato sub a) si illustrano i contenuti del contratto decentrato integrativo nella seguente tabella riprendendo quanto indicato con riferimento al ccdi sottoscritto il 13/12/2018 in quanto applicabile per la parte giuridica ed evidenziando le modifiche introdotte con la preintesa:

Articolo e materia del contratto decentrato integrativo 13/12/2018 con le modifiche della preintesa sottoscritta il 26/10/2022	contenuto dell’articolo e riferimenti legittimanti
--	--



1 - campo di applicazione - come definito dalla preintesa	Individua il campo di applicazione del contratto collettivo decentrato integrativo relativo alla parte economica 2022; la parte normativa è disciplinata dal ccdi stipulato il 13/12/2018. La preintesa prevede inoltre la revisione del ccdi in considerazione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2019 - 2021 e della normativa applicabile tempo per tempo.
2 - articolo della preintesa - progressione orizzontale nella categoria	Attuazione dell'art. 7, comma 4, lettera c) del CCNL 21/5/2018 e dell'art. 16 del medesimo CCNL
3 - articolo della preintesa - Attribuzione fondo regolamento incentivi gestione entrate	L'articolo conferma la disciplina di cui all'art. 4 del ccdi stipulato il 21/12/2021.
4 - articolo della preintesa - Istituzione servizio di reperibilità per i servizi sociali	L'articolo prende atto che potrà essere attivato un servizio di reperibilità per il personale con profilo di assistente sociale; con oneri a carico del fondo risorse decentrate
3 - sciopero nei servizi pubblici essenziali 4 - relazioni sindacali	Tali articoli danno attuazione in sede decentrata a quanto previsto degli articoli 2 e 5 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni - Autonomie Locali del 19 settembre 2002 e dal titolo II del CCNL 21/5/2018.
5 - Risorse decentrate 6 - Lavoro straordinario Allegato "A"	Le risorse economiche sono riferite all'anno 2022 sono definite nell'allegato "A" che indica i riferimenti normativi sia per la parte di costituzione del fondo che per quella relativa agli utilizzi;
7 - Indennità di turno	Tale articolo da attuazione agli artt. 23, comma 7, e 68, comma 2, lett. d) del CCNL 21/05/2018
8 - Indennità condizioni di lavoro	Tale articolo individua le condizioni in presenza delle quali può essere riconosciuta l'indennità indicata, in attuazione dell'art. 70-bis del CCNL 21/5/2018; l'art. 2, comma 2 della preintesa contiene una precisazione con riferimento alle situazioni che comportano maneggio valori;
9 e allegato "B" - Servizi di reperibilità	L'articolo e l'allegato "B" in questione individuano le condizioni in presenza delle quali può essere riconosciuta l'indennità indicata, in attuazione dell'art. 24 del CCNL 21/05/2018
10 e allegato "C" - Indennità per specifiche responsabilità	L'articolo e l'allegato "C" in questione individuano le condizioni in presenza delle quali possono essere riconosciute le indennità indicate, in attuazione degli artt. 56-sexies e 70-quinquies del CCNL 21/5/2018
11 - Indennità per messi notificatori	L'articolo in questione individua le condizioni in presenza delle quali può essere riconosciuta l'indennità indicata, in attuazione dell'art. 54 del CCNL 14/09/2000, richiamato dall'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL 21/5/2018
12 - Indennità personale polizia locale	Tale articolo individua le condizioni in presenza delle quali può essere riconosciuta l'indennità di cui all'art.



	56-quinquies del CCNL 21/5/2018
13 e allegato "D" – Criteri generali delle metodologie di valutazione	L'articolo e l'allegato "D" in questione individuano i criteri generali e le metodologie del sistema di valutazione per l'erogazione dei premi collegati, con particolare riferimento all'art. 69 del CCNL 21/5/2018
14 - Compensi diretti ad incentivare la performance - art. 5 della preintesa	Tale articolo – nel testo sostituito dall'art. 4 del ccdi 4/12/2020 - individua le condizioni in presenza delle quali può essere riconosciuto il compenso di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21/5/2018 nonché le modalità di attuazione dell'art. 69 del medesimo CCNL; la preintesa introduce un criterio di riparto delle risorse per performance tra i settori in cui si articola la struttura comunale ed il servizio polizia locale, lasciando inalterati i restanti criteri di attribuzione.
15 Risorse previste da specifiche disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale	Tale articolo individua le specifiche disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale per le quali l'attribuzione è disciplinata in base a specifiche disposizioni regolamentari; vengono in considerazione in particolare l'art. 2 del d. lgs. n. 468/1994, l'art. 59 del d. lgs. n. 446/1997, l'art. 113 del d. lgs. 50/2016; in relazione a quest'ultima norma vengono individuate le modalità ed i criteri sulla base dei quali è stato predisposto il relativo regolamento approvato dalla giunta comunale con deliberazione n. 363/2019.
16 Progressione orizzontale nella categoria - art. 2 preintesa	L'articolo in questione manifesta l'intenzione delle parti di proseguire nel biennio 2020/2021 nell'utilizzo dell'istituto, in presenza delle necessarie condizioni.
17 – Istituti attinenti l'articolazione oraria lavorativa	L'articolo in questione dà attuazione a quanto previsto dall'art. 7, lettera p) del CCNL 21/5/2018 con particolare riferimento agli artt. 25 e 27 del CCNL 21/5/2018, dando atto della piena vigenza dell'art. 31 del CCNL 14/9/2000, come precisato dall'art. 2 del ccdi 4/12/2020
18 – Previdenza complementare personale del Corpo di Polizia Locale	Viene disciplinata la materia di cui all'art. 56-quater del CCNL 21/5/2018 e all'art. 208, comma 4, lett. c) del d. lgs. n. 285/1992 relativa alla destinazione di una quota dei fondi provenienti dalle sanzioni per violazione del codice della strada alla previdenza complementare del personale della Polizia Locale
19, 20, 21 e 22 – tutele per i lavoratori e norme finali - art. 6 preintesa	Gli articoli in questione danno attuazione a quanto previsto dagli articoli 7, comma 3, lett. m) del CCNL 21/5/2018, 49-bis e 49-ter del CCNL 21/5/2018.

Con riferimento a quanto sopra indicato sub b) si illustrano in dettaglio le modalità di utilizzo dei compensi diretti ad incentivare la performance:

- sono stati individuati in linea generale i dipendenti che possono essere interessati a tali compensi, in relazione alla natura del contratto di lavoro subordinato ed alla sua durata nel caso di contratti a termine ed alla coesistenza in capo allo stesso dipendente di altri emolumenti accessori;



- l'erogazione dei compensi è improntata al rispetto del ciclo: programmazione – indicazione degli obiettivi – monitoraggio in corso di esecuzione – valutazione del raggiungimento degli obiettivi – eventuale erogazione degli incentivi;
- introduzione di una soglia minima di valutazione il cui mancato raggiungimento preclude l'erogazione dell'incentivo;
- determinazione della misura dell'incentivo in stretto collegamento con i risultati della valutazione come meglio indicato sub d);
- differenziazione del premio individuale a vantaggio dei dipendenti con le valutazioni più elevate;
- riparto delle risorse complessive per performance tra i settori in cui si articola la struttura comunale ed il servizio polizia locale in base al numero dei dipendenti assegnati e successivo riparto delle stesse all'interno di ciascun servizio/settore secondo i principi di cui sopra.

Con riferimento a quanto sopra indicato sub c) si rappresenta che il contratto disciplina compiutamente gli aspetti trattati, con rinvio al ccdi stipulato il 13/12/2018 per la parte giuridica, fatte salve le modifiche/integrazioni apportate dalla preintesa stessa.

Con riferimento a quanto sopra indicato sub d) si illustrano i criteri individuati nel contratto decentrato per l'utilizzo delle risorse decentrate con riferimento in particolare agli incentivi di performance. L'erogazione del compenso per performance organizzativa può avvenire solo in presenza del raggiungimento degli obiettivi di performance individuati come performance comunale nella deliberazione di giunta comunale di approvazione dei PEG, nelle percentuali indicate nell'art. 14, come sostituito dall'art. 5 della preintesa; l'erogazione del compenso per performance individuale avviene in base al grado di raggiungimento degli obiettivi individuati come performance di settore e/o servizio e/o individuale nella deliberazione di giunta comunale di approvazione dei PEG, nelle percentuali indicate nell'art. 14, come sostituito dall'art. 5 del ccdi 4/12/2020;

in ogni caso il riparto avviene, all'interno dei settori in cui si articola la struttura comunale ed il servizio polizia locale, sulla base di un sistema di calcolo che tiene conto del punteggio riportato nella scheda di valutazione (che deve comunque essere superiore ad un minimo stabilito) e dell'apporto individuale. Il tutto è sintetizzato in uno schema che consente di raggiungere i seguenti risultati:

- a parità di intensità lavorativa, ma con differenza di valutazioni individuali, il compenso spetterà in misura differenziata in modo da evidenziare il differente apporto individuale;
- a parità di valutazione individuale, ma con differenza di intensità lavorativa (es. part-time), il compenso spetterà in misura differenziata in modo da evidenziare la diversità delle due situazioni.

E' stato previsto un sistema di differenziazione del premio individuale; la maggiorazione è stata mantenuta nel limite minimo del 30% stabilito dall'art. 69, comma 2, del CCNL 21/5/2018, individuando nel 10% dei dipendenti aventi diritto ai premi di performance la quota limitata di personale cui attribuire risorse quantificate nel 3% delle risorse per performance.

Con riferimento a quanto sopra indicato sub e) si illustrano i criteri individuati per l'attribuzione di nuove progressioni nella categoria a decorrere dall'1/12/2022, e con riferimento al solo anno 2022:

- contenimento delle risorse destinate all'istituto nel limite consentito dall'ammontare delle risorse stabili;
- decorrenza non retroattiva;
- attribuzione delle risorse stanziare alle categorie B, C e D;



- utilizzo, ai fini della formazione della graduatoria, della media della valutazione delle prestazioni individuali del triennio 2019 - 2021, ma inserimento in graduatoria solo del personale che abbia comunque ottenuto un punteggio minimo;
- utilizzo di criteri diversi dalla valutazione solo quali elementi di preferenza a parità di valutazione.

Con riferimento a quanto sopra indicato sub f) si rappresenta che il contratto decentrato è orientato alla cultura del risultato e ad una visione unitaria e globale dell'attività dell'ente, nell'ottica di ottimizzare le risorse disponibili, favorire il gioco di squadra, implementare il senso di appartenenza all'Ente e sviluppare le capacità di interazione tra tutti i soggetti coinvolti allo scopo di mantenere la qualità e la quantità dei servizi erogati. Su tali criteri è stata predisposta la scheda di valutazione, che attribuisce un punteggio al raggiungimento degli obiettivi sia di performance e trasversali, sia di settore sia individuali e/o di servizio. Sempre in tale ottica si è previsto che l'erogazione dei compensi per performance organizzativa è rapportata al grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG dell'intero comune. Viene valorizzato il merito con differenziazione del premio individuale in linea con le previsioni del CCNL 21/5/2018.

Con riferimento a quanto sopra indicato sub g) non si ravvisano ulteriori elementi da segnalare.

Sondrio, 26 ottobre 2022

La delegazione di parte pubblica

(Livio Tirone)

Firmato digitalmente ex. D. lgs. n. 82/2005 e s.m.i.

(Claudio Locatelli)

Firmato digitalmente ex. D. lgs. n. 82/2005 e s.m.i.

(Cristina Casali)

Firmato digitalmente ex. D. lgs. n. 82/2005 e s.m.i.

Il Presidente della Delegazione di parte pubblica dà atto che in data 08/11/2022 è stato sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo senza nessuna modifica al testo risultante dall'ipotesi di intesa del 26/10/2022.

Il Presidente conferma pertanto tutte le valutazioni espresse nella presente relazione, da intendersi riferite al contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto il 08/11/2022.

Sondrio, 08/11/2022

Il Presidente della delegazione di parte pubblica

(Livio Tirone)