



# COMUNE DI SELVINO

Provincia di Bergamo

Corso Milano, 19 - C.a.p. 24020 - P. IVA: 00631310166 Tel. 035/76.42.50 Fax 035/76.33.62

## PARTE I: La relazione illustrativa

Premesso che l'art. 40 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, al comma 3 – sexies, come modificato dall'art. 54 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, prevede che, a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa.

Vista la circolare 19 luglio 2012, n. 25 del Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico, ad oggetto: "Schemi di Relazione Illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi (art. 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001)", la quale stabilisce un contenuto minimo ed obbligatorio della Relazione Illustrativa e della Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi.

### ***1.1 - 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***

<b>Data di sottoscrizione</b>	L'ipotesi è stata sottoscritta in data 1 dicembre 2021, il CCDI definitivo per l'anno 2021 è stato sottoscritto in data 7 dicembre 2021	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	01.01.2021 – 31.12.2021	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Alletto Dr. Salvatore Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CISL: D'Aniello Fabio FP CGIL: Pusceddu Dino Rappresentanza Sindacale Unitaria: Magoni Miriam Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CISL: D'Aniello Fabio FP CGIL: Pusceddu Dino	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Utilizzo risorse decentrate anno 2021 b) Criteri, modalità e limiti di utilizzo imposti dalla contrattazione collettiva nazionale c) Vincoli di bilancio imposti dagli strumenti di programmazione dell'Ente	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 6 dicembre 2021
		L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.



# COMUNE DI SELVINO

Provincia di Bergamo

Corso Milano, 19 - C.a.p. 24020 - P. IVA: 00631310166 Tel. 035/76.42.50 Fax 035/76.33.62

<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Il Piano Esecutivo di gestione e il Piano degli obiettivi/performance 2021/2023, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, sono stati approvati con deliberazione di G.C. n. 47 del 26/04/2021.
	Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con deliberazione di G.C. n. 13 del 29/02/2016.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?  Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale.
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009?  I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).
Eventuali osservazioni	

## ***1.2 - 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**

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede la disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate, con riferimento ai criteri, modalità e limiti di utilizzo imposti dalla contrattazione collettiva nazionale ed ai vincoli di bilancio imposti dagli strumenti di programmazione dell'Ente, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa.

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2021 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

#### **CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:**

#### **- INDENNITA':**

##### **INDENNITA'DI PRONTA REPERIBILITA':**

- *descrizione: Indennità di pronta reperibilità per i servizi demografici*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 784,30*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 24 CCNL 21/05/2018-*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: 11*
- *criteri di attribuzione: € 11,50 ogni 12 ore di reperibilità al giorno, importo raddoppiato in caso di reperibilità nei giorni festivi*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: un servizio sempre pronto per la cittadinanza*



## COMUNE DI SELVINO

Provincia di Bergamo

Corso Milano, 19 - C.a.p. 24020 - P. IVA: 00631310166 Tel. 035/76.42.50 Fax 035/76.33.62

### INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO:

- *descrizione: Indennità condizioni di lavoro sono destinate a remunerare lo svolgimento di attività disagiate per la funzione di messo notificatore e di maneggio valori*
- *Importo massimo previsto nel fondo €. 1.810,70*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 70-bis del CCNL 21/05/2018 -*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: 10*
- *criteri di attribuzione: €. 1,50 da rapportare all'orario di servizio e per le giornate di svolgimento dell'attività di messo notificatore e per il maneggio di valori di cassa*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: un servizio sempre pronto per la cittadinanza*

### INDENNITA' PER ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO-FESTIVO

- *descrizione: Indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno*
- *Importo massimo previsto nel fondo €. 900,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 24 comma 5 - CCNL 14/09/2000 -*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: 11*
- *criteri di attribuzione: maggiorazione oraria rispettivamente del 20% e del 30% della retribuzione per la prestazione di orario normale di lavoro per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: miglior servizio per la collettività con apertura uffici nei giorni festivi*

### INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

- *descrizione: Indennità per specifiche responsabilità*
- *Importo massimo previsto nel fondo €. 16.200,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 70 quinquies CCNL 21/05/2018 -*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: 12*
- *criteri di attribuzione: importo variabile fino ad un massimo di €. 3.000,00 annui pro capite*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: valorizzazione delle competenze professionali dei dipendenti*

### INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'

- *descrizione: Indennità per particolari responsabilità*
- *Importo massimo previsto nel fondo €. 600,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 70 quinquies commi 2, lett. a) CCNL 21/05/2018 -*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: 12*
- *criteri di attribuzione: importo variabile fino ad un massimo di €. 350,00 annui pro-capite*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: miglior competenza del personale nei confronti della cittadinanza*

### INDENNITA' DESTINATE A COMPENSARE LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

- *descrizione: Indennità destinate a compensare la performance organizzativa ed individuale*
- *Importo massimo previsto nel fondo €. 13.550,36*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 17, comma 2 lett. a) CCNL 01/04/1999 -*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: 17*
- *criteri di attribuzione: valutazione del Nucleo di valutazione relativamente alla performance organizzativa ed ai risultati individuali delle schede di valutazione relativi alla performance individuale*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: buon funzionamento dell'amministrazione comunale*



## COMUNE DI SELVINO

Provincia di Bergamo

Corso Milano, 19 - C.a.p. 24020 - P. IVA: 00631310166 Tel. 035/76.42.50 Fax 035/76.33.62

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

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 Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 17/07/2012, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 17/07/2012 e successive modificazioni ed integrazioni.

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

Il Contratto Integrativo di riferimento non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2021.

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 correlati alla performance organizzativa ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

Il piano esecutivo di gestione ed il piano degli obiettivi/performance per l'esercizio finanziario 2021 sono stati approvati con deliberazioni di G.C. n. 47 del 26/04/2021.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Selvino, 7 dicembre 2021



IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

- Alletto Dr. Salvatore -