

CONSORZIO SERVIZI VAL CAVALLINA
Provincia di Bergamo

Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria all'ipotesi di CCDI 2023-2025

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

PARTE I: La relazione illustrativa

I.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

Data di sottoscrizione accordo		Preintesa sottoscritta in data __/11/2023
Periodo temporale di vigenza		Il periodo di vigenza è il 2023-2026 per la parte normativa e il 2024 per la parte economica.
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Benvenuto Gamba: Responsabile Unico di gestione Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL – CISL FP –UIL FP - SULPM Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL – CISL FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Consorzio Servizi Val Cavallina
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<ul style="list-style-type: none"> a) Disposizioni generali (oggetto e durata del contratto, sottoscrizione ed efficacia del contratto, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, formazione e aggiornamento, ...) b) Disposizioni relative al personale P.L. (prestazioni previdenziali, indennità di funzione, ...) c) Ordinamento professionale – progressioni economiche (progressione economica all'interno delle aree, ...) d) Ammontare e utilizzo risorse decentrate (specifiche responsabilità, performance organizzative e individuale, ...)
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 in data....
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con deliberazione di _____ n. ____ del 00/00/2023, sono state assegnati gli obiettivi e le risorse finanziarie
		Con deliberazione n__ del 00/00/2023 è stato approvato il PIAO 2023-2025 contenente la Sottosezione 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza
Eventuali osservazioni		E' stata trasmessa al nucleo di valutazione la Relazione/Rendiconto della Performance 2022.

***I.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)***

IL CCDI 2023-2025 consta di 30 articoli:

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Oggetto e durata del contratto

Articolo 2 - Formazione ed aggiornamento professionali

Articolo 3 - Disciplina del lavoro straordinario

Articolo 4 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Articolo 5 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

Articolo 6 - Compensi aggiuntivi agli incarichi di EQ

Articolo 7 - Indennità condizioni di lavoro

Articolo 8 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

Articolo 9 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità

Articolo 10 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno

Articolo 11 - Indennità per il turno prestato nelle giornate festive infrasettimanali

Articolo 12 - Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni

Articolo 13 - Welfare integrativo

Articolo 14 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Articolo 15 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

Articolo 16 - Elevazione del periodo di maggiore o minore concentrazione dell'orario multi periodale

Articolo 17 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali

Articolo 18 - Individuazione figure professionali per cui la pausa mensa è collocata all'inizio o alla fine del turno

TITOLO II – SEZIONE PER IL PERSONALE DELLA P.L.

Articolo 19 - Prestazioni previdenziali per il personale dell'area vigilanza

Articolo 20 - Indennità per il personale della Polizia locale

Articolo 21 - Indennità di funzione

Articolo 22 - Riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 01.04.1999

TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE – PROGRESSIONI ECONOMICHE E INCARICHI DI EQ

Articolo 23 - Progressione economica all'interno delle aree

Articolo 24 - Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali

Articolo 25 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

TITOLO IV – AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Articolo 26 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

Articolo 27 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

Articolo 28 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

Articolo 29 - Premi correlati alla performance organizzativa e individuale

Articolo 30 - Disposizioni finali

- a) *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 20213(escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

- **INDENNITA'**:

INDENNITA': SPECIFICA RESPONSABILITA'

- descrizione: indennità per particolari posizioni di lavoro al fine di remunerare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale istruttore che non risultino titolari di incarichi di EQ
- importo previsto nel fondo **€1.000,00**
- riferimento alla norma del CCNL: articolo 84 CCNL 16.11.2022
- criteri di attribuzione: per le attività che prevedono specifiche responsabilità a carico del dipendente.

- **OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE:**

Ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022, per obiettivi del piano della performance nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017:

- obiettivi del piano della performance come da deliberazione n. _____
- il personale coinvolto è indicato negli allegati alla predetta deliberazione
- importo: € 2.283,80 di cui il 50% per performance organizzativa e il 50% per performance individuale
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: articolo 28 e allegato al CCDI
- criterio di remunerazione: a consuntivo previa verifica della prestazione effettuata e dei risultati ottenuti da parte del responsabile del settore

Il regolamento consortile per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivi per le funzioni tecniche ed il regolamento comunale per gli incentivi gestione entrate stabiliscono le modalità per la determinazione, l'erogazione e la ripartizione dell'incentivo, le attività che hanno diritto al compenso, le figure professionali coinvolte.

b) *Gli effetti abrogativi impliciti*

Il presente accordo disciplina la parte normativa del 2023-2025 ed economica del CCDI 2023.

c) *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 del CDA n. 25 del 03/05/2023 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 vigente.

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, possono essere così riassunti:

- o i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:
 - a) media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite – punti 60;

b) esperienza professionale - punti 10 (attribuendo 2 punti per ogni semestre fino ad un massimo di 40 punti).

A parità di punteggio, al fine della determinazione della graduatoria e dell'attribuzione della progressione economica, si considera in ordine:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
 - b) maggior numero di anni con il medesimo differenziale stipendiale/ categoria economica di inquadramento.
 - c) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità complessiva di servizio a tempo indeterminato nell'Ente di appartenenza. Per il calcolo della anzianità valgono le precisazioni di cui al precedente comma 5.
 - d) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità di servizio complessiva ed a tempo indeterminato nella Pubblica Amministrazione;
 - e) in caso di ulteriore parità, l'età anagrafica del/la dipendente, attribuendo la progressione al/la dipendente più anziano/a di età
- e) 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, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

Trescore Balneario, 18/12/2023

Il Responsabile Unico di Gestione
Benvenuto Dott. Gamba