

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AREA DEL PERSONALE DEL COMPARTO  
RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**Modulo 1 – Scheda 1.1**

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e  
autodichiarazione relative agli adempimenti di legge**

<b>Data di sottoscrizione definitiva</b>	L'ipotesi di accordo è stata sottoscritta dalle parti negoziali in data 29.06.2023, con riserva di stipula a seguito delle procedure previste dall'art. 8, comma 7 del CCNL 16/11/2022 e s.m.i. e dall'art. 40 bis del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165.
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	L'accordo in oggetto ha durata triennale per gli anni 2023-2025 ed è efficace sino alla stipulazione del successivo contratto integrativo o fino all'approvazione di un nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Nelle more della stipulazione di un nuovo CCDI continuano ad applicarsi le norme di cui al presente accordo, fatte salve le disposizioni che risultino incompatibili con norme di legge e/o del CCNL. La decorrenza per le indennità e gli istituti previsti dal contratto è fissata dalla data di sottoscrizione del medesimo.
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Segretario Generale (Presidente)</li> <li>• Direttore settore "servizi alla persona e sviluppo organizzativo" (componente);</li> </ul> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• C.G.I.L.</li> <li>• C.I.S.L.</li> <li>• U.I.L. FP E FPL</li> <li>• C.S.A.</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• R.S.U.</li> <li>• C.G.I.L.</li> <li>• C.I.S.L.</li> <li>• U.I.L. FPL</li> <li>• C.S.A.</li> </ul>
<b>Soggetti destinatari</b>	Tutti i lavoratori dipendenti del comune di Paderno Dugnano, esclusi quelli inquadrati nella qualifica dirigenziale, assunti con contratto a tempo indeterminato e determinato con orario a tempo pieno e parziale, ivi compreso il personale comandato a prestare servizio presso l'ente. Il presente contratto si applica, altresì, al personale assunto con contratto di formazione e lavoro e di somministrazione lavoro a tempo determinato; in tali casi le risorse occorrenti saranno reperite dal comune nei progetti che danno avvio alle predette forme contrattuali.
<b>Descrizione sintetica delle materie trattate dal contratto integrativo</b>	Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell'art. 7 del CCNL del 16/11/2022 con riguardo a: a) disposizioni generale a carattere normativo; b) criteri generali per l'utilizzo delle risorse decentrate.

<b>Rispetto dell'iter, adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	In data _____ è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (Collegio dei revisori dei conti) sia in ordine alla presente Relazione Illustrativa, sia per quanto attiene alla Relazione Tecnico-finanziaria, allegata alla presente quale parte integrante e sostanziale.
		<p>L'Organo di controllo interno, nel rilasciare la predetta certificazione <b>non ha</b> formulato specifici rilievi in ordine agli istituti disciplinati nel contratto integrativo</p> <p>La certificazione dell'organismo di controllo ha riguardato la verifica:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. sulla compatibilità degli aspetti economico-finanziari originati dal contratto integrativo rispetto ai vincoli introdotti dalle vigenti norme di coordinamento della finanza pubblica (rispetto del patto di stabilità interno, principio di riduzione della spesa di personale, attuazione dei principi di riforma in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle amministrazioni pubbliche);</li> <li>2. sulla compatibilità degli aspetti economico-finanziari originati dal contratto integrativo rispetto ai vincoli derivanti dalla programmazione economico-finanziaria annuale e pluriennale dell'amministrazione comunale (bilancio previsionale annuale e triennale);</li> <li>3. sulla compatibilità degli aspetti economico-finanziari originati dal contratto integrativo rispetto ai vincoli introdotti dalle vigenti norme di coordinamento della finanza pubblica con riguardo alle limitazioni operanti in materia di trattamenti economici accessori e di finanziamento degli stessi;</li> <li>4. sulla compatibilità degli aspetti economico-finanziari originati dal contratto decentrato rispetto ai vincoli contrattuali nazionali e legislativi in materia di negoziabilità dei singoli istituti disciplinati dalla contrattazione di secondo livello.</li> </ol>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il PIAO 2023-2025 con delibera di Giunta comunale n. 20 del 9 febbraio 2023, rinvenibile sul sito istituzionale dell'ente al seguente indirizzo: <a href="https://dgegovpa.it/Paderno/amministrazionetrasparente/DisposizioniGenerali/Pianocorruzione trasparenza?dettaglio=1194">https://dgegovpa.it/Paderno/amministrazionetrasparente/DisposizioniGenerali/Pianocorruzione trasparenza?dettaglio=1194</a></p> <p>È stata adottata la relazione sulla performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 con delibera di Giunta n. 63 del 22 giugno 2023</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione prescritto dall'art. 14, comma 6 del D. Lgs. n. 150/2009 in ordine alla validazione della Relazione sulla performance riferita all'anno 2022, ultima disponibile alla data di sottoscrizione della presente relazione illustrativa.</p> <p>La stessa è rinvenibile sul sito istituzionale dell'ente nella sezione Amministrazione trasparente al seguente indirizzo: <a href="https://dgegovpa.it/Paderno/amministrazionetrasparente/Performance/RelazionePerformance?dettaglio?=1294">https://dgegovpa.it/Paderno/amministrazionetrasparente/Performance/RelazionePerformance?dettaglio?=1294</a></p> <p>Il Nucleo di valutazione ha validato la relazione sulla performance il 29.06.2023</p> <p><a href="https://dgegovpa.it/Paderno/amministrazionetrasparente/Controllirilievi/Organismiindipendentidivalutazione.aspx?dettaglio=557">https://dgegovpa.it/Paderno/amministrazionetrasparente/Controllirilievi/Organismiindipendentidivalutazione.aspx?dettaglio=557</a></p>
<b>Eventuali osservazioni:</b> Sono stati aggiornati: a) il <i>Sistema di misurazione e valutazione Performance organizzativa</i> e b) il <i>Sistema di misurazione e valutazione Performance individuale</i> , approvati, rispettivamente, approvati con delibera di Giunta n. 195 del 22.12.2022. I documenti sono rinvenibili sul sito istituzionale dell'ente nella sezione Amministrazione trasparente al seguente indirizzo: <a href="https://dgegovpa.it/Paderno/amministrazionetrasparente/Performance/SistemaMisurazione?dettaglio=2321">https://dgegovpa.it/Paderno/amministrazionetrasparente/Performance/SistemaMisurazione?dettaglio=2321</a>		

**Modulo 2**  
**Illustrazione dell'articolato di cui all'ipotesi di**  
**contratto collettivo decentrato integrativo**

<p>Artt. 1-11  <b>Parte giuridica e normativa del contratto</b></p>	<p>Il contratto integrativo riferito al personale del comparto riflette quanto definito nel contratto collettivo nazionale del 16.11.2022.</p> <p>Nella prima parte del contratto vengono delineati: il quadro normativo e contrattuale previsto nell'Ente; l'ambito di applicazione-durata- decorrenza e la disciplina transitoria; le procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del contratto; le modalità di verifica di attuazione del contratto; le procedure per l'interpretazione autentica del contratto per le materie di cui all'art. 8 del CCNL 16.11.2022; il sistema delle relazioni sindacali costituite nell'Ente; il richiamo al "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità"; la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, costituito in applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001.</p> <p>Il contratto, indirizzato a tutti i lavoratori di qualifica non dirigenziale, ha durata triennale per il periodo 2023-2025.</p> <p>All'art. 2 del contratto è specificato che tutte le indennità e gli istituti previsti, disciplinati in maniera differente dal precedente accordo, decorreranno dalla data di sottoscrizione.</p> <p>La parte economica, in relazione a quanto previsto dall'art. 8, c. 1 del CCNL 16.11.2022, disciplina gli anni 2023, 2024 e 2025, ritenendo già certe per questi anni la ripartizione delle risorse resa disponibile dall'amministrazione comunale.</p> <p>E' richiamata una clausola di salvaguardia per ciascuna della parti firmatarie che consente la disapplicazione automatica dei contenuti contrattuali in presenza di nuove disposizioni normative e/o nuovi contratti collettivi nazionali di lavoro che dovessero essere emanati nel corso di vigenza del contratto integrativo e che si pongano rispetto allo stesso in modo tale da renderne incompatibile l'attuazione.</p> <p>Le disposizioni contrattuali rispettano i vigenti vincoli derivanti dalle norme e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.</p>
<p>Artt. 12-16          Parte del contratto dedicata a  <b>"disposizioni diverse"</b></p>	<p>Gli articoli in questione disciplinano i temi relativi alla sicurezza sui luoghi di lavoro; alla formazione ed aggiornamento professionale; all'orario di lavoro e buono pasto; la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa, nonché la previsione di articolare l'orario multiperiodale in relazione ad esigenze di servizio e a particolari progetti dell'amministrazione.</p> <p>E' disciplinato anche il tema delle prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza e il welfare integrativo.</p> <p>Questa parte del contratto ha assunto rilevanza in quanto alcune delle materie trattate sono rimandate al confronto e alla contrattazione ai sensi di quanto prescritto dal CCNL 16.11.2022. Tra queste assumono preminenza quelle relative alle: a) misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 12 del CCDI) in relazione a quanto previsto dall'art. 7, c. 4, lett. m) del CCNL 16.11.2022; b) alla formazione e sviluppo professionale (art. 13 del CCDI), in relazione a quanto previsto dall'art. 5, c. 3, lett. i) e dagli artt. 54-56 del CCNL 16.11.2022; c) alla disciplina degli orari e delle misure di conciliazione vita-lavoro di cui agli artt. 29, 31, 34, 36, 38 del CCNL 16.11.2022.</p> <p>Riguardo il tema della conciliazione vita-lavoro è inserita una norma (art. 16, c.6) che prevede di adeguare le disposizioni vigenti nell'Ente a quanto previsto dal CCNL 16.11.2022 e al presente CCDI, non oltre quattro mesi dalla sua definitiva sottoscrizione. Nel contratto decentrato è, altresì, richiamato, al fine di promuovere la conciliazione lavoro-famiglia, il titolo VI del CCNL del 16.11.2022 relativamente al lavoro a distanza richiamando gli obiettivi inseriti nel PIAO dell'Ente nella sezione terza "Organizzazione e Capitale Umano".</p>

<p>Artt. 17-18 Parte del contratto dedicata alla <b>costituzione delle risorse e alla loro destinazione</b></p>	<p>La disponibilità di risorse da destinare alla contrattazione integrativa considera quanto previsto dall'art. 79 del CCNL 16.11.2022, nei limiti dei vincoli di cui all'art. 23, c. 2 del D.Lgs n. 75/2017, richiamato espressamente al 6° comma del succitato articolo. L'attività di costituzione del fondo è stata agevole in ragione del lavoro di ricognizione delle risorse del fondo del personale del comparto operato per gli anni 1999-2015 e certificate dall'organo di revisione. La suddetta revisione si interconnette alla determinazione in via ricognitoria del limite del fondo risorse decentrate del comparto "personale dipendente" ai sensi dell'art. 23, c.2, d.lgs n. 75/2017, certificata dall'organo di revisione e approvata con Determinazione n. 430 del 22.5.2019.</p> <p>Fatte queste premesse, il fondo è costituito da un unico importo consolidato di cui all'art 67, comma 1, lett. a) CCNL 2016-2018 al lordo delle risorse destinate nel 2017 al finanziamento delle posizioni organizzative. La voce riassume lo 0,20% monte salari 2001.</p> <p>Dal fondo sono state portate in «detrazione» le somme a ciò destinate nel 2017 per l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa, finanziate a carico del bilancio, ma nel rispetto dei vincoli di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017.</p> <p>L'importo è annualmente incrementato, fra l'altro: <b>a)</b> di un importo su base annua di € 83,20 per le unità presenti al 31.12.2015 (253) e a decorrere dal 2023 di un importo su base annua di € 84,50 per le unità presenti al 31.12.2018 (236) (risorse di cui all'art. 67, comma 2, lett. a) CCNL 2016-2018 e art. 79, comma 1, lett. b) CCNL 2019-2021); <b>b)</b> dalla rideterminazione fondo progressioni storiche sul personale in servizio (risorse di cui all'art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 2106-2018 e art. 79, comma 1, lett. d), CCNL 2019-2021); <b>c)</b> di un importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità (RIA) (risorse di cui all'art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 2016-2018); <b>d)</b> risorse stanziare dagli enti per l'eventuale incremento delle dotazioni organiche. Gli importi di cui alle lettere a) e b), in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale, non sono assoggettabili ai limiti di crescita dei fondi, di cui all'art. 23, co 2 del D.Lgs n. 75/2017.</p> <p>Inoltre a decorrere dal 1° aprile 2023, nella parte stabile del fondo confluisce la quota corrispondente alle differenze stipendiali tra B3-B1 (n. 24 unità) e tra D3-D1 (n. 5 unità) come previsto dall'art. art. 79, comma 1-bis, CCNL 2019-2021.</p> <p>Il fondo 2023-2025 è stato, inoltre, alimentato con importi variabili dalle seguenti voci: <b>a)</b> risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (es. ici, funzioni tecniche); <b>b)</b> risorse derivanti per le attività dei messi notificatori, <b>c)</b> una quota dei risparmi di cui agli artt. 79 del CCNL 16.11.2022 e art. 67, c. 3, lett. d) del CCNL 21.5.2018 (lavoro straordinario); <b>d)</b> risorse fino al 1,2% su base annua del monte salari 1997, ai sensi dell'art. 79, c. 2, lett. b del CCNL 16.11.2015; <b>e)</b> compensi legali derivanti da cause con spese compensate e con vittoria di spese alla controparte, <b>f)</b> apposite risorse per il conseguimento di obiettivi di miglioramento dell'ente (art. 67, c. 5, lett. b CCNL 21.5.201), fra le quali sono state incluse le risorse di cui all'art. 98 CCNL 16.11.2023 (utilizzo di proventi delle violazioni del codice della strada per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza stradale); <b>g)</b> le economie derivanti da risorse stabili (art. 80, c. 1, CCNL 16.11.2022), degli anni precedenti accertati a seguito della rendicontazione dei fondi delle annualità pregresse (2019 - 2021) e destinate in quota parte agli anni 2024 e 2025; <b>h)</b> le risorse di cui all'art. 79, comma 3, CCNL 2019-2021, 2,2% monte salari 2018, su base annua; <b>i)</b> le risorse di cui all'art. 79, comma 5, CCNL 2019-2021 (risorsa variabile una tantum prevista per il solo anno 2023).</p> <p>La destinazione (v. art. 18 del CCDI) viene attuata nel rispetto di quanto previsto dall'art. 80 del CCNL 16.11.2022. Su questo, in maniera, più specifica si rimanda all'allegato A per la costituzione del fondo e all'allegato B) per il suo utilizzo. A livello di sintesi:</p> <p><b>Anno 2023</b> A fronte di risorse, determinate in <b>€ 1.229.768,87</b> (comprendente delle economie derivanti da istituti degli esercizi precedenti finanziati con risorse stabili e di quelle derivanti per l'applicazione dell'istituto delle posizioni organizzative), vengono previsti utilizzi per l'intera somma.</p> <p><b>Anno 2024</b> A fronte di risorse, determinate in <b>€ 1.215.360,70</b> (comprendente delle economie derivanti da istituti degli esercizi precedenti finanziati con risorse stabili e di quelle derivanti per l'applicazione dell'istituto delle posizioni organizzative), vengono previsti utilizzi per l'intera somma.</p>
---	--

	<p><b>Anno 2025</b></p> <p>A fronte di risorse, determinate in <b>€ 1.228.922,60</b> (comprehensive delle economie derivanti da istituti degli esercizi precedenti finanziati con risorse stabili e di quelle derivanti per l'applicazione dell'istituto delle posizioni organizzative), vengono previsti utilizzi per l'intera somma.</p> <p>Si ritiene utile soffermarsi, brevemente sulla definizione della quota da destinare a nuove modalità di determinazione di istituti contrattuali già esistenti (indennità di funzione; indennità di condizioni di lavoro) e a quello destinato al pagamento dei differenziali per le cat. B e D.</p> <p>Per quanto riguarda l'istituto delle nuove progressioni all'interno della categoria (ex PEO), le parti hanno ritenuto possibile destinare a questo istituto una quota complessiva nel triennio di € 71.250,00, suddivisa in € 26.050,00 a valere sulle risorse dell'anno 2023, € 25.200,00 a valere sulle risorse dell'anno 2024 e € 20.000,00 a valere sulle risorse dell'anno 2025. Esse sono finanziate destinando l'intera quota dei differenziali, delle indennità di comparto riassegnate al fondo per effetto delle cessazioni del personale nel 2023, 2024 e 2025, nonché le economie derivanti dall'indennità di condizioni lavoro così come determinate nel precedente contratto integrativo 2019-2021. Tale risorse saranno integrate dalla quota di risorse stabili, per il triennio 2023-2025 così come esposta nella tabella di ripartizione del fondo di cui all'art. 80 del CCNL 16/11/2022.</p>
<p>Artt. 19-27 Parte del contratto dedicata ai "criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse"</p>	<p>Questa parte del contratto assume rilevanza in quanto tratta di istituti su cui le parti possono entrare nel merito (art. 7, c. 4 del CCNL 16.11.2022). Nello specifico, gli articoli 19-27 disciplinano i criteri per la ripartizione dei seguenti istituti: <b>a)</b> La performance organizzativa ed individuale (art. 19); <b>b)</b> progressioni economiche orizzontali (art. 20); <b>c)</b> indennità condizioni di lavoro (art. 21); <b>d)</b> indennità di turno e di reperibilità (art. 22); <b>e)</b> indennità per specifiche responsabilità (art. 23); <b>f)</b> indennità di servizio esterno (art. 24); <b>g)</b> indennità di funzione (art. 25); incentivazioni derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 26); area di elevata qualificazione dell'Ente (art. 27).</p> <p>Venendo alla trattazione dei singoli istituti si rileva quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sono stati aggiornati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla <i>performance</i>, mantenendo il criterio delle valutazioni quale elemento centrale su cui erogare l'incentivo. La valutazione è lo strumento cardine per incentivare l'impegno e la qualità della prestazione lavorativa, destinando a ciò una quota della parte variabile delle risorse definite annualmente e una quota delle risorse di parte stabile (indicativamente 12,5%). In coerenza a quanto previsto dall'art. 7, c. 4, lett. b) del CCNL 16.11.2022, è stata definita la scala retributiva di collegamento fra i risultati della valutazione della prestazione individuale e l'incentivazione individuale (o la retribuzione di risultato per i titolari di EQ). Sono, altresì, definite le eventuali decurtazioni, per effetto delle incentivazioni in favore del personale dell'Ente previste da specifiche norme di legge, da progetti particolari e finalizzati, qualora percepiscano per tali finalità somme superiori a quella media pro-capite complessiva prevista per il restante personale a titolo di premio annuale collegato alla performance individuale. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 81 del C.C.N.L. 16.11.2022 le parti hanno, inoltre, confermato che la premialità aggiuntiva è stabilita nel valore del 30% del valore medio dei premi attribuiti in favore del personale che ha ottenuto nella valutazione della prestazioni un risultato non inferiore al 90% dei punti resi disponibili dal sistema di valutazione dell'Ente per l'incentivazione generale. Il numero dei dipendenti che accedono a tale premio non può comunque superare il 7% del personale in servizio;</li> <li>• sono stati ridefiniti i criteri per l'attribuzione delle <i>progressioni economiche orizzontali</i>. I criteri individuati tendono a garantire: <b>a)</b> la selettività dell'istituto nei limiti delle risorse disponibili partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro aree (secondo i criteri adottati beneficerà dell'istituto ca. il 30% del personale in servizio nei tre anni); <b>b)</b> lo sviluppo di competenze e capacità in capo ai dipendenti che operano nella medesima area prevedendo la verifica delle risultanze della valutazione della performance e dell'esperienza professionale maturata, come previsto dall'art. 14, c. 3 del CCNL 16.11.2022. A tal fine, sono state individuate tre aree di valutazione: <b>i)</b> competenza professionale del dipendente; <b>ii)</b> media triennale delle valutazioni, <b>iii)</b> esperienza professionale nella profilo.</li> </ul> <p>Le risorse, ai fini delle attribuzione delle progressioni economiche, sono</p>

	<p>indicate per budget di settore. All'interno di ciascun budget saranno definite le graduatorie per area.</p> <p>Le progressioni decorreranno a far data dal 1° gennaio di ogni anno di vigenza del CCDI per il triennio 2023-2025; si prevede per l'area dei funzionari il 48% del budget; per l'area degli istruttori 42% del budget, per l'area degli operatori esperti 8% del budget e 2% del budget per gli operatori. La costruzione delle percentuali considera sia il numero del personale per ogni area che il costo medio del differenziale.</p> <p>La graduatoria viene formulata attribuendo un diverso punteggio per i criteri sopra menzionati: per l'attribuzione del punteggio relativo alla media delle ultime tre valutazioni si prende in esame una scala di valori divisa per famiglie professionali.</p> <p>Eventuali posizioni di merito saranno valutate secondo i seguenti criteri in ordine di applicazione: <b>i)</b> maggiore anzianità nell'area considerata, maggior punteggio nella valutazione personale; <b>ii)</b> maggiore età anagrafica;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sulla scorta di quanto già definito con il contratto decentrato 2019-2021, sono stati aggiornati i criteri per l'attribuzione delle indennità di responsabilità e di "condizioni di lavoro" (artt. 70-bis del CCNL 21.5.2018 e 84 del CCNL 16.11.2022). Riguardo a quest'ultima, sono state riconosciute le indennità al personale addetto alla gestione del sito e della comunicazione sociale; al personale addetto a progetti di digitalizzazione, nonché al personale addetto ai servizi di front office senza appuntamento, in ragione della nuova articolazione oraria dell'ente. Per quanto attiene all'indennità di responsabilità, già divisa in ordine alla complessità della stessa nel precedente CCDI, sono stati indicati gli importi riconosciuti ai dipendenti in termini di valore assoluto, anziché i coefficienti di attribuzione. In ogni caso, gli importi previsti non potranno superare quelli massimi individuali previsti dal CCNL;</li> <li>• è stata riportata l'indennità di servizio esterno per la PL confermando il riconoscimento della medesima solo al personale della polizia locale che, continuativamente e, quindi, in maniera non saltuaria e/o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, rende effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale, ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale (servizio reso per un monte ore giornaliero non inferiore a 4 rispetto all'orario di servizio complessivo del dipendente interessato). E' riportata, da ultimo, una clausola di salvaguardia per la copertura economica dell'istituto, che prevede il riconoscimento dell'indennità nei limiti delle risorse complessivamente destinate, attraverso il contratto decentrato, ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. f, del C.C.N.L. 16.11.2022;</li> <li>• è stata rideterminata l'entità dell'<i>indennità di funzione</i> riconosciuta annualmente, in relazione a quanto prescritto dal contratto collettivo nazionale, dai regolamenti regionali e tenuto conto delle peculiarità dimensionali e istituzionali del Comune di Paderno Dugnano.</li> <li>• è stata aggiornata, sulla base del contenuto del vigente CCNL, l'indennità di turno e reperibilità per compensare il disagio del dipendente derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro consentendo al lavoratore turnista la facoltà di sostituire tale indennità con un numero equivalente di ore di riposto compensativi;</li> <li>• per quanto riguarda le figure di Elevata Qualificazione, è stato confermato il collegamento tra scala retributiva e criterio della premialità dell'Ente. L'istituto in esame, non oggetto di contrattazione, è disciplinato con Deliberazione di Giunta Comunale nr. 65 del 22.6.2023</li> </ul>
<p>Artt. 28-29 Parte del contratto dedicata alle <b>"disposizioni particolari e finali"</b></p>	<p>I due articoli finali del contratto disciplinano alcune disposizioni particolari in ordine alla costituzione delle risorse e alla loro ripartizione. In relazione all'eventuale applicazione delle economie di parte stabile, ai sensi dell'art. 80, c. 1 del CCNL 16.11.2022, viene stabilito che le stesse verranno destinate al finanziamento delle risorse variabili finalizzate a compensare il fondo per la performance organizzativa ed individuale (art. 28). Dal punto di vista metodologico, e per una migliore lettura dell'istituto contrattuale in esame, viene adottato il criterio che eventuali risparmi accertati a consuntivo siano applicati sul fondo con annualità successiva a quella dell'esercizio finanziario in cui vengono accertati e certificati dall'organo di revisione. Tali risorse potranno essere destinate anche ad annualità successive sempre per incrementare le risorse variabili destinate a remunerare la performance individuale. Le eventuali economie sul fondo del lavoro straordinario, calcolate già al netto della riduzione di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL 1.04.1999, potranno eventualmente essere</p>

	<p>utilizzate per il finanziamento della premialità correlata alla performance individuale, di cui all'art. 4 del vigente regolamento comunale sulla "disciplina della premialità".</p> <p>Inoltre, eventuali risorse aggiuntive a valere sul fondo delle risorse decentrate potranno essere destinate, previa negoziazione tra le parti, a una maggiore valorizzazione degli istituti oggetto del presente accordo (art. 29).</p> <p>La disciplina del contratto, fatto salvo quanto disposto da norme vigenti, produce i suoi effetti anche per periodi successivi al 31.12.2025, nel momento in cui le singole clausole, nell'ambito di procedure contrattuali successive, non vengano modificate, integrate, disapplicate o non siano ulteriormente applicabili per incompatibilità con nuove discipline normative e/o contrattuali.</p>
Effetti abrogativi impliciti	<p>Come già illustrato nella presente relazione, con riferimento all'art. 2 del contratto, è prescritta l'abrogazione implicita delle norme del CCDI 2019-2021 non più compatibili con il CCNL 16.11.2022 e con quelle disciplinate dal presente accordo.</p>
Coerenza del contratto integrativo con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la <i>performance</i> individuale e organizzativa	<p>Il contenuto del contratto integrativo entra, per effetto dell'art. 7, c. 4 del CCNL 16.11.2022, specificatamente nel tema della premialità. Come già accennato sopra, le disposizioni contrattuali, interconnesse alla disciplina sulle premialità dell'Ente, sono orientate a promuovere il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso riconoscimenti monetari, escludendo qualsiasi forma di incentivazione indifferenziata o fondata su automatismi.</p> <p>Il sistema di misurazione della <i>performance</i> individuale, revisionato da ultimo con delibera della giunta comunale n. 63 del 22 giugno 2023, è improntato a dare attuazione ai principi introdotti dal D.Lgs. n. 150/2009, peraltro già attuati nell'ente ancor prima dell'emanazione di tale normativa. Con riferimento al personale non dirigenziale prevede tre tipologie di valutazione della performance individuale, una per il personale incaricato di una posizione organizzativa, la seconda per i responsabili di unità organizzativa intermedia e l'ultima riferita ai restanti collaboratori.</p> <p>In tutti i casi, oggetto della misurazione, è sia l'ambito organizzativo (con diverse modalità), sia quello della qualità del contributo individuale. Per quanto attiene l'ambito organizzativo, si fa riferimento ad obiettivi contenuti negli strumenti previsti nel PIAO o ad obiettivi di <i>performance</i> organizzativa individuali.</p> <p>Il personale con responsabilità di unità organizzativa intermedia è inoltre misurato sulla capacità di valutare la <i>performance</i> dei propri collaboratori; i responsabili di unità organizzativa con titolarità di posizione organizzativa, oltre a quanto sopra, sono misurati anche in rapporto ai risultati conseguiti dall'unità organizzativa cui sono preposti.</p> <p>Il contratto integrativo prevede, in relazione a quanto previsto dall'art. 7, c. 4, lett. b) del CCNL 16.11.2022, la scala retributiva di collegamento fra i risultati della valutazione della prestazione individuale e l'incentivazione individuale (o la retribuzione di risultato per le posizioni organizzative) (art. 19, c. 5 del contratto). La determinazione dell'incentivazione correlata alla <i>performance</i> individuale è dato dal punteggio ottenuto nella valutazione della <i>performance</i> che attribuisce al dipendente il posizionamento nella scala retributiva.</p> <p>Punteggi inferiori al parametro dell'adeguatezza inibiscono la corresponsione del premio; sono previste quattro fasce di remunerazione in relazione al punteggio conseguito. Le parti, come sopra riporto, hanno concordato che la premialità aggiuntiva viene stabilita nel valore del 30% del valore medio dei premi attribuiti in favore del personale che ha ottenuto nella valutazione della prestazioni un risultato non inferiore al 90% dei punti resi disponibili dal sistema di valutazione dell'Ente per l'incentivazione generale. Il numero dei dipendenti che accedono a tale premio non può comunque superare il 7% del personale in servizio.</p> <p>Per quanto attiene le risorse che finanziano progetti specifici e/o finalizzati, il sistema premiale prevede modalità differenziate che, comunque, considerano sempre il grado di raggiungimento dell'obiettivo e l'apporto individuale del singolo partecipante al progetto; la disciplina specifica è rimessa alternativamente alla disciplina della premialità o a quanto previsto nel singolo progetto.<sup>1</sup></p> <p>Da quanto precede si può senz'altro dare evidenza di come la premialità del personale dipendente del comune di Paderno Dugnano sia improntata ai principi di differenziazione delle valutazioni, di meritocrazia e differenziazione economica delle incentivazioni.</p> <p>I risultati della performance organizzativa sono certificati dal Nucleo di</p>

<sup>1</sup>Vedasi in proposito art. 8, comma 9 della disciplina della premialità – appendice del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

	<p>valutazione il quale è chiamato, altresì, a garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché di utilizzo dei premi improntati al principio di valorizzazione del merito e della professionalità.<sup>2</sup></p> <p>I dati relativi alla differenziazione delle valutazioni della performance individuale e dei premi attribuiti al personale risultano pubblicati nelle seguenti sezioni del sito istituzionale.</p> <p><a href="https://ddegovpa.it/Paderno/amministrazionetrasparente/Performance/DatiPremi">https://ddegovpa.it/Paderno/amministrazionetrasparente/Performance/DatiPremi</a></p>
<p>Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche nell'area (ex progressioni orizzontali) finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa</p>	<p>L'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 20 è disciplinato nell'ente secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e da quella approvata con il contratto decentrato. Sono previste per tale istituto risorse economiche specifiche e, come sopra evidenziato, l'attribuzione delle progressioni sono improntate al principio di selettività. Riguardo l'obiettivo posto dalla Ragioneria Generale dello Stato, che individua, come criterio selettivo, l'attribuzione fino al 50% del personale in servizio delle progressioni economiche orizzontali, nel nostro Ente, in base al budget presunto e ai criteri adottati, beneficerà dell'istituto complessivamente nel triennio circa il 30% nel triennio del personale in servizio. Inoltre, a regime l'incidenza dell'istituto sul valore complessivo delle risorse stabili del fondo sarà del 40,00%.</p> <p>Tale principio è attuato attraverso la combinazione di diversi fattori:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nessun erosione del tetto massimo di risorse stabili per effetto delle risorse destinate al presente istituto, essendo lo stesso finanziato mediante l'utilizzo delle risorse provenienti dall'analogo istituto contrattuale e dalle r.i.a e da una quota residuale delle risorse di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022, per ciascun anno;</li> <li>- rafforzamento di tale criterio con quello di destinare, come ulteriore limite, una valore minimo di risorse stabili alla incentivazione correlata alla performance individuale;</li> <li>- l'attribuzione della progressione solo a seguito del procedimento di valutazione della performance individuale, che stabilisce una modalità specifica per la definizione del punteggio finale utilizzabile ai fini della graduatoria delle diverse categorie e posizioni economiche.</li> </ul> <p>L'integrazione dei predetti fattori evidenziati consente di attuare una forte selettività nell'attribuzione di questo elemento premiale avente carattere di stabilità.</p>
<p>Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in correlazione agli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'ente in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.</p>	<p>Il contratto integrativo ha essenzialmente lo scopo di definire le modalità di ripartizione delle risorse destinate annualmente alla contrattazione integrativa. Le incentivazioni poste in essere nell'ente hanno sempre una stretta correlazione al raggiungimento di obiettivi definiti dall'amministrazione valutando sia l'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi definiti (<i>performance organizzativa</i>), sia dei comportamenti organizzativi posti in essere dai singoli lavoratori per il raggiungimento dei propri risultati.</p> <p>L'incentivazione generale è preordinata al raggiungimento degli obiettivi di gestione e di progetto contenuti nel PIAO nella sezione 2.2 performance. Tale atto di pianificazione interviene nell'Ente insieme altri strumenti pianificatori, di diverso grado, come le linee strategiche del mandato amministrativo o il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.), oltre alla misurazione delle attività di gestione e degli obiettivi (<i>standard</i>) definiti dal sistema certificato di gestione della qualità dei servizi.</p> <p>In aggiunta a tale forma di incentivazione si rileva quella connessa a progetti di ampliamento e/o riorganizzazione di servizi esistenti che si congiungono sia direttamente, sia indirettamente agli atti di pianificazione sopra richiamati.</p> <p>In ogni caso, la correlazione dei risultati conseguiti, sia a livello organizzativo, sia a livello individuale, costituisce l'elemento imprescindibile per l'erogazione dei compensi premiali ai singoli lavoratori.</p> <p>Il disegno organizzativo delineato consente di utilizzare lo strumento della contrattazione integrativa per sostenere il miglioramento delle performance dell'ente, del servizio, dell'ufficio e di quelle individuali e, nel contempo, di sostenere lo sforzo al raggiungimento degli obiettivi attesi dall'organizzazione stessa.</p> <p>Si tenga, inoltre, presente che le risorse destinate alla contrattazione integrativa, e specificatamente correlate alla premialità (con particolare riferimento a quelle previste dall'art. 79, c. 3, lett. a e b del CCNL 16.11.2022), a consuntivo di risultati inferiori alle soglie minime indicate rispettivamente nel regolamento sulla premialità o nella contrattazione integrativa rimasta vigente nell'ente, non vengono rese disponibili. Raggiungimenti parziali prevedono, invece, una disponibilità parziale delle risorse definite a preventivo, riducendo in tale modo la</p>

<sup>2</sup> Vedasi in proposito art. 14 comma 7, lett. e), f) del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

	<p>massa salariale disponibile per la premialità. Le risorse non rese disponibili rispetto a quelle preventivate costituiscono, ovviamente, economie di bilancio. E' chiaro come il sistema di misurazione della <i>performance</i> del personale sia strettamente correlato agli strumenti di programmazione gestionale, tutti molto ben evidenziati nelle parti che precedono; infatti è dagli stessi che si traggono le informazioni circa il grado di raggiungimento degli obiettivi.</p> <p>La correlazione fra sistema premiale e obiettivi dell'ente assicura la connessione fra la contrattazione integrativa e i bisogni della collettività e dell'utenza che entrano nei documenti di pianificazione dell'ente attraverso la mediazione degli organi di programmazione, governo e controllo (consiglio comunale, sindaco e giunta comunale) che rappresentano la comunità locale.</p> <p>E' importante evidenziare come questa fase negoziale abbia visto le parti condividere un modello per cui una parte sostanziale delle risorse stabili dovesse essere destinata alla incentivazione della performance individuale, al fine di garantire sempre una dotazione di risorse adeguata ed in grado di essere "appetibile" ed, effettivamente, efficace. Questa scelta consentirà, unitamente alle succitate risorse variabili, di raggiungere questa delicata finalità, senza dover ricorrere ad altre tipologie di risorse che non sempre sono coerenti con quanto definito dalla contrattazione collettiva nazionale.</p>
<p>Altre informazioni eventualmente utili alla migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto</p>	<p>E' utile effettuare una annotazione specifica in merito alle risorse rese disponibili ai sensi dell'art. 79, c. 2, lett. b) del CCNL 16.11.2023 (relativamente alla parte di risorse variabili), le stesse infatti finanziano totalmente l'incentivazione correlata alla performance individuale, ad integrazione delle risorse stabili e di altre piccole quote residuali di risorse variabili, quali le economie da lavoro straordinario e quelle non finalizzate provenienti da esercizi precedenti. La correlazione agli istituti contrattuali richiamati risulta coerente sia sotto l'aspetto della natura "variabile" di dette risorse, che vanno rivalutate annualmente alla luce di condizioni e vincoli normativi, contrattuali e economico-finanziari, sia in relazione alla loro finalizzazione</p> <p>Non si ritiene vi siano ulteriori informazioni da aggiungere a quanto già in precedenza dettagliato.</p>
<p>Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse da parte della contrattazione integrativa</p>	<p>Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa del comparto del personale dipendente sono quelle sotto riportate, distinte per annualità. Le somme sono esposte al lordo delle risorse destinate all'istituto degli in carichi di EQ, quantificate annualmente in € 133.993,49:</p> <p><b>Anno 2023</b>  Risorse complessive pari ad € <b>1.229.768,87</b> (comprensivo del fondo per l'elevata qualificazione) così determinate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• risultanze del fondo di amministrazione 2023: € 1.229.768,87</li> <li>• economie da esercizio precedente: € 0;</li> </ul> <p>La quota complessiva, pari ad <b>1.229.768,87</b> (modello I - sez. IV relazione tecnico-finanziaria) è così ripartita:  € <b>881.543,04</b> (modello III - tabella 2 relazione tecnico-finanziaria) risorse non regolate dalla presente contrattazione integrativa;  € <b>348.225,</b> (modello III - tabella 2 relazione tecnico-finanziaria) risorse regolate dalla presente contrattazione integrativa;</p> <p><b>Anno 2024</b>  Risorse complessive pari ad € <b>1.215.360,70</b> (comprensivo del fondo per l'elevata qualificazione) così determinate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• risultanze del fondo di amministrazione 2023: € 1.186.876,30</li> <li>• economie da esercizio precedente: € 28.484,40<sup>3</sup>;</li> </ul> <p>La quota complessiva, pari ad € <b>1.215.360,70</b> (modello I - sez. V relazione tecnico-finanziaria) è così ripartita:  € 618.792,31 (al netto della quota per le EQ) (modello I - sez. V relazione tecnico-finanziaria) risorse non regolate dalla presente contrattazione integrativa;  € 462.574,90 (modello I - sez. V relazione tecnico-finanziaria) risorse regolate dalla presente contrattazione integrativa.</p> <p><b>Anno 2025</b>  Risorse complessive pari ad <b>1.228.972,60</b> (comprensivo del fondo per l'elevata qualificazione) così determinate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• risultanze del fondo di amministrazione 2023: € 638.842,31</li> </ul>

<sup>3</sup> ibidem

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• economie da esercizio precedente: € 456.136,80.<sup>4</sup>;</li> </ul> <p>La quota complessiva, pari ad <b>€ 1.228.972,60</b> (modello I – sez. IV relazione tecnico-finanziaria) è così ripartita:</p> <p>€ 638.842,31 (al netto della quota per le EQ) (modello III – tabella 2 relazione tecnico-finanziaria) risorse non regolate dalla presente contrattazione integrativa;</p> <p>€ 456.136,80 (modello III – tabella 2 relazione tecnico-finanziaria) risorse regolate dalla presente contrattazione integrativa.</p> <p>Si rende opportuno evidenziare che la contrattazione contiene, altresì, oneri indiretti, il cui ammontare non è allocabile nel fondo di amministrazione; ci si riferisce alle risorse derivanti dai proventi di cui all'art. 208 del Codice della Strada destinati alla previdenza integrativa del personale della polizia locale, ammontanti a € 68.000,00 per il triennio di vigenza del CCDI, alle condizioni e nei limiti indicati all'art. 98 del CCNL 16.11.2022 e all'art. 16 del presente contratto decentrato.</p> <p>Si aggiunga, altresì, l'onere per l'erogazione dei buoni pasto al personale dipendente (che è quantificato nel valore di € 7,00 dal 1.9.2019), per una spesa annua presunta di € 145.000,00 , al netto della spesa per il personale dell'area dirigenziale.</p> <p>Entrambe queste due spese non allocate nel fondo di amministrazione sono rappresentate nel mod. IV – Sez. III della relazione tecnico-finanziaria.</p>
--	--

Paderno Dugnano, 7 luglio 2023

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA  
dott.sa Paola Xibilia

IL DIRETTORE DELLE RISORSE UMANE  
dott. Biagio Bruccoleri

---

<sup>4</sup> ibidem