



Comune di BOVOLONE

Provincia di VERONA

*RELAZIONE ILLUSTRATIVA
SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNALE
2023 – 2025
E PREINTESA SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER
L'ANNO 2023*

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

1. ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO

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

Data di sottoscrizione	Preintesa 06/11/2023
Periodo temporale di vigenza	Giuridico Triennale 2023-2024-2025 - Economico Annuale 2023
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: <i>(ruoli/qualifiche ricoperti)</i>:</p> <p><i>Presidente: Segretario Generale Dott.ssa Rosanna Barbalinardo</i></p> <p><i>Componenti: Responsabile del Settore n. 1 Dott.ssa Michela Lucchini</i></p> <p><i>Responsabile del Settore n. 2 Dott.ssa Maria Teresa Guerra</i></p> <p><i>Responsabile del Settore n. 3 Dott. Umberto Rebotti</i></p> <p><i>Responsabile del Settore n. 4 Arch. Giulia Rossato</i></p> <p><i>Responsabile del Settore n. 5 Marco Cacciolari</i></p> <p><i>Responsabile del Settore n. 6 Arch Mariagrazia Lecce</i></p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni Autonomie Locali</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa: <i>R.S.U.</i> FP-CGIL, CISL-FP, CSA, UIL-FPL</p>
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>L'ipotesi di contratto collettivo integrativo (d'ora in poi per brevità Preintesa) ha riguardato sia i criteri di ripartizione delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 2019-2021 (d'ora in poi per brevità CCNL) dell'anno 2023 tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, sia più in generale le materie demandate alla contrattazione collettiva integrativa ai sensi di quanto previsto dall'art. 7, comma 4, del CCNL. In particolare l'articolato della preintesa è così sviluppato:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ il titolo I contiene disposizioni generali negli articoli da 1 a 7;➤ il titolo II comprende l'ordinamento professionale dall'art. 8 all'art. 9;➤ il titolo III è dedicato al trattamento economico del personale, in particolare: - Capo I: "Incarichi di elevata qualificazione"; - Capo II: "Risorse e premialità"; - Capo III:

	<p>“Progressione economica all’interno delle aree”; - Capo IV: “Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere le indennità e i compensi relativi a particolari prestazioni di lavoro” quali indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21/5/2018 - art. 84 bis CCNL), indennità di turno, reperibilità, compensi art. 24, c. 1 CCNL 14/9/2000, indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL), compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge, risorse destinate a welfare integrativo – buoni pasto, dall’art. 10 all’art. 25;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ titolo IV è riservato al lavoro a distanza nella modalità del lavoro agile, art. 26; ➤ titolo V è dedicato alle disposizioni inerenti la qualità e la sicurezza del lavoro e la tutela della salute, dall’art. 27 all’art. 36; ➤ titolo VI contiene disposizioni sul personale della polizia locale dall’art. 37 all’art. 40. 	
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Rispetto dell’iter, degli adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno?</p> <p><i>La presente relazione è propedeutica all’acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei revisori dei conti.</i></p>
	<p>Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:</p>	<p><i>Nessun rilievo</i></p>
		<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p><i>Il piano della Performance di cui all’art. 10 del D.Lgs. 150/2009, insieme al Piano dettagliato degli obiettivi di cui all’art. 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, è unificato organicamente nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, approvato per l’anno 2023 con deliberazione di Giunta n. 24 del 28/02/2023, integrata con delibera di GC n. 105 del 03/08/2023.</i></p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)?</p> <p><i>Si. Con delibera di Giunta n. 24 del 28/02/2023 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. (2023 - 2025).</i></p>
		<p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all’art. 10 del D.Lgs 33/2013?</p> <p><i>Si, per quanto di competenza.</i></p>
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p><i>Con verbale prot. n. 14505 del 30/05/2023 il Nucleo di Valutazione ha validato la relazione sulla performance 2022 dell’ente, che risponde ai requisiti formali e sostanziali di comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni in merito ai risultati programmati e al loro grado di raggiungimento.</i></p>	

2. ILLUSTRAZIONE DELL' ARTICOLATO DEL CONTRATTO E RELATIVA ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITA' CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE; MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE; RISULTATI ATTESI IN RELAZIONE AGLI UTILIZZI DEL FONDO ED ALL'EROGAZIONE DELLE RISORSE PREMIALI; ALTRE INFORMAZIONI UTILI.

Sezione I – Verifica con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

- 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

- progressioni economiche orizzontali: viene prevista la destinazione di € 20.000,00 per l'anno 2023 per il finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali nel rispetto dell'Art. 80, comma 2, lett. j) del CCNL 2023-25, con applicazione dell'istituto, per il personale risultato assegnatario dello stesso, dal 1 gennaio 2023. Viene precisato che l'attribuzione della progressione avverrà in modo selettivo ad una quota di personale non superiore al 50% del personale che ha maturato i requisiti per accedere alla selezione, previa redazione delle graduatorie, una per ogni categoria sulla base dei criteri individuati all'art. 18 del CCI 2023-2025;
- compensi ai messi notificatori: destinazione importo massimo di € 200,00, per l'anno 2022, secondo quanto previsto dall'Art. 80, comma 2, lett. h) 23 del CCNL 2023-25;
- indennità correlata alle condizioni di lavoro (indennità di disagio, rischio, maneggio valori): destinazione di € 12.000,00 per l'anno 2023 negli importi di € 3,00 giornaliero secondo quanto previsto dall'Art. 21 del CCI 2023-2025;
- indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 del CCNL 2023-25): destinazione di € 32.000,00 per l'anno 2023, negli importi individuali stabiliti nei provvedimenti di assegnazione ai singoli dipendenti, secondo quanto previsto nell'Art. 22 del CCI 2023-2025;
- indennità di servizio esterno (personale della Polizia Locale): destinazione di € 2.500,00 per l'anno 2023, secondo le modalità e gli importi indicati nell'Art. 39 del CCI 2023-2025;
- indennità di funzione (personale della Polizia Locale): destinazione di € 7.000,00 per l'anno 2023, secondo le modalità indicate nell'Art. 40 del CCI 2023-2025 e negli importi stabiliti nell'apposito provvedimento di individuazione;
- premio correlato alla performance: destinazione di € 87.480,34 per l'anno 2023. La liquidazione dell'istituto avviene in applicazione dell'Art. 15 e 16 del CCI 2023-2025, nei quali sono compresi i criteri relativi alla differenziazione del premio individuale.

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

- a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:**

Le risorse per la contrattazione decentrata anno 2023 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti

criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione:

Descrizione	Anno 2023
Art. 80, comma 2, lett. j) - Differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	€ 20.000,00
Art. 98 comma 1, lett c	€ 6.000,00
Art. 79, comma 2, lett. c) - Scelte organizzative gestionali e di politica retributiva	€ 3.000,00
Art. 80, comma 2, lett. h) - Compenso ai messi notificatori di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) secondo la disciplina dell'art. 54 del CCNL 14/09/2000	€ 200,00
Art. 68 comma 2 lett.a) e b) - Premi correlati alla performance	€ 87.480,34
Art. 80 comma 1 - Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. B) e c) CCNL 22/01/2004)	€ 33.000,00
Art. 80 comma 1 - Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	€ 140.000,00
Art. 80 comma 2 lett. d) - Indennità turno	€ 24.000,00
Art. 80 comma 2, lett. c) - Indennità condizioni di lavoro di cui all' Art. 70-bis, comma 1, lett. a) CCNL 21/05/2018 (Disagio)	€ 12.000,00
Art. 80 comma 2, lett. c) - Indennità condizioni di lavoro di cui all' Art. 70-bis, comma 1, lett. a) CCNL 21/05/2018 (Rischio)	
Art. 80 comma 2, lett. c) - Indennità condizioni di lavoro di cui all' Art. 70-bis, comma 1, lett. a) CCNL 21/05/2018 (Maneggio valori)	
Art. 80 comma 2 lett. d) - Indennità reperibilità	€ 2.000,00
Art. 80 comma 2 lett.e) - Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1 CCNL 21/05/2018	€ 32.000,00
Art. 80 comma 2 lett.f) - Indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018	€ 2.500,00
Art. 80 comma 2 lett.f) - Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies CCNL 21/05/2018	€ 7.000,00
Art. 80 comma 2 lett.e) - Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, lett. a) CCNL 21/05/2018 (Anagrafe)	€ 6.500,00
Art. 80 comma 2 lett.e) - Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, lett. a) CCNL 21/05/2018 (Elettorale)	
Art. 80 comma 2 lett.e) - Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, lett. a) CCNL 21/05/2018 (Tributi)	
Art. 80 comma 2 lett.e) - Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018 (Archivisti informatici)	
Art. 80 comma 2 lett.g) - Incentivi funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. 50/2016	€ 32.000,00
Art. 80 comma 2 lett. d) - Compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/09/2000 (Maggiorazione lavoro festivo)	€ 500,00
Art. 80, comma 2, lett. g) - Compenso previsto da disposizione di legge di cui all'Art. 67, comma 3, lett. c)	€ 1.170,00
Art. 80 comma 2 lett.g) - Incentivi accertamenti IMU - TARI art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018	€ 10.000,00

Le parti hanno concordato per l'anno 2023 i compensi degli istituti correlati con l'organizzazione del lavoro, nelle modalità di seguito dettagliate, secondo le destinazioni previste nel prospetto sopra riportato:

- art. 80, comma 2, lett. d) del CCNL (reperibilità) – pagamento delle prestazioni eseguite dagli addetti dell'ufficio anagrafe;
- art. 80, comma 2, lett. f) del CCNL (indennità di servizio esterno del personale della Polizia Locale), pagamento pari ad € 3,00/giorno;
- art. 80, comma 2, lett. f) del CCNL (indennità di funzione del personale della Polizia Locale), pagamento dalla data di emissione dei provvedimenti di individuazione;

- art. 80, comma 2, lett. c) bis del CCNL (indennità di rischio, disagio, maneggio valori), pagamento pari ad € 3,00/giorno;
- art. 80, comma 2, lett. e) (specifiche responsabilità) – pagamento dalla data di emissione dei provvedimenti di individuazione;

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 16.11.2022

b) effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

Il Contratto Collettivo Integrativo, la cui preintesa è stata sottoscritta il 06/11/2023, sostituisce i precedenti nella nuova formulazione degli istituti contrattuali, in applicazione del CCNL del 16/11/2022.

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Art. 14 della preintesa "Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie"

Si attesta che 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 GC n. 116 del 10/10/2012, 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 in data 12/07/2011.

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

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009.

Trova applicazione l'art. 16, commi 6-7-8, della preintesa del CCI 2023-2025 relativo alla differenziazione del premio individuale, di cui all'art. 81 del CCNL 16/11/2022, attribuito secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente.

d) 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'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

Capo III, artt. 18 e 19 della preintesa - "Progressione economica all'interno delle aree" Le Progressioni economiche orizzontali attribuite con il presente CCI sono coerenti con il principio di selettività affermato dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009, in quanto vengono formulate delle graduatorie all'interno delle aree di inquadramento, ed in applicazione dell'art. 14 del CCNL del 16/11/2022. Le valutazioni per le progressioni sono ricavate dal sistema permanente di valutazione del personale vigente nel Comune di Bovolone. Si attesta che l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" all'interno delle aree attribuiti con il presente CCI sono coerenti con il

principio di selettività affermato dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009, in quanto vengono formulate delle graduatorie all'interno delle aree di inquadramento. Le valutazioni sono ricavate dal sistema permanente di valutazione del personale vigente nel Comune di Bovolone.

Rilevato che l'istituto non può avere decorrenza anteriore all'01/01 dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo che ne prevede l'attivazione, per l'annualità 2023 sono state previste risorse per € 20.000,00 da destinare all'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno delle aree.

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti non superiore al 50% del personale che ha maturato i requisiti per accedere alla selezione, tenendo conto della valutazione individuale, ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 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 negli strumenti di programmazione adottati.

I risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività, sono in stretta correlazione con il Piano della performance 2023, adottato dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009. Si attende il conseguimento di un livello superiore al 70% degli obiettivi indicati.

Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

Non presenti altre informazioni

BOVOLONE, 24/11/2023

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
Dott. Umberto Rebotti

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti del d.lgs. n. 82/2005 (CAD) e ss.mm.ii. e norme collegate. Sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

Il Responsabile del Procedimento
Manzini Fernanda - 0456995231
fernanda.manzini@comune.bovolone.vr.it