



## COMUNE DI PESCANTINA

(Provincia di Verona)

### Relazione illustrativa del Contratto Collettivo Integrativo Parte normativa 2023-2025 e parte economica 2023

**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>	<b>Preintesa: 1 dicembre 2023</b> <b>Contratto: 21 dicembre 2023</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Parte normativa 2023/2025 – Parte economica 2023</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica: Presidente: - dott.ssa Carmela Vitetta (Segretario Generale) Componenti: - dott.ssa Simonetta Bogoni (Responsabile Area Finanziaria) - dott. Emilio Gozzi (Responsabile Area Amministrativa)  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL FP, CISL-FP, UIL-FPL, CSA. Firmatarie della preintesa: CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Firmatarie del contratto: FP-CGIL FP, CISL-FP, UIL-FPL
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente del Comune di Pescantina
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Disciplina degli aspetti normativi delle materie che il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 16 novembre 2022, demanda alla contrattazione integrativa. L'elenco delle materie oggetto di contrattazione è definito all'articolo 7, comma 4, del predetto CCNL 16 novembre 2022.</li><li>2) Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate anno 2023.</li></ol>

<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>	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Collegio dei Revisori)
		Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Con deliberazione di Giunta Comunale n. 41 del 27.04.2023 è stato adottato il Piano Integrato Attività e Organizzazione 2023-2025, che integra al suo interno il contenuto dei documenti di seguito denominati: - Piano del Fabbisogno del Personale 2023 - art. 91 del D. Lgs. n.267/2000; - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza 2023/2025; - Piano Esecutivo di Gestione conforme con il bilancio di previsione 2023/2025 e il documento unico di programmazione. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 3.08.2023 sono stati formulati gli indirizzi alla delegazione trattante di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa, triennio 2023/2025.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D. Lgs. n. 33/2013? Nel sito internet del Comune di Pescantina nella sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" sono pubblicate le informazioni richieste dal D. Lgs. n. 33/2013.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D. Lgs. n. 150/2009? La Relazione della Performance anno 2022 è stata validata dal Nucleo di Valutazione in data 21.06.2023. La Relazione della Performance per l'anno 2023 sarà sottoposta al Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D. Lgs. n. 150/2009, a conclusione del ciclo della performance.
<b>Eventuali osservazioni =====</b>		

## **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**

#### Premessa

Il presente C.C.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente e va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei C.C.N.L. di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

Esso disciplina la parte normativa ed economica dei vari istituti del salario accessorio che l'art. 7, comma 4, del C.C.N.L. Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022 demanda alla contrattazione integrativa.

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo è di durata triennale 2023/2025 per la parte normativa e di durata annuale 2023 per la parte economica.

Il presente contratto è articolato in 29 articoli e 2 allegati.

Articolo 1 Viene definito l'ambito di applicazione e la durata del contratto.

La durata del contratto è triennale dal 2023 al 2025, per quanto riguarda la parte normativa, ed annuale per l'anno 2023 per quanto riguarda la regolazione dei criteri di ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2023; con cadenza annuale viene effettuata la proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCI.

In ordine al campo di applicazione, il CCI trova applicazione nei confronti di tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a sei mesi.

Articolo 2 Vengono definite le modalità di attuazione e svolgimento delle attività di formazione a favore del personale dipendente.

Articolo 3 Si dà atto che il fondo per la remunerazione del lavoro straordinario è pari a € 13.582,63.

Articolo 4 Viene stabilito l'impegno dell'Amministrazione ad adottare tutte le misure stabilite dalla normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Articolo 5 Viene condivisa l'esigenza di assicurare opportuni percorsi di formazione e riqualificazione sull'uso delle tecnologie informatiche.

Articolo 6 Si disciplina l'indennità "condizioni di lavoro". In tale articolo vengono definite le attività esposte a disagio, rischio e maneggio valori. Il C.C.I., oltre ad aver individuato in modo specifico le attività, ha definito il valore:

- Espletamento di attività disagiata: € 2,00 euro al giorno;
- Espletamento di attività esposta a rischio: € 2,00 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: per un valore medio mensile di valori maneggiati superiore a € 500,00, € 2,00 al giorno.

Articoli 7 Vengono definiti i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità.

In applicazione dell'art. 84 del CCNL del 16.11.2022, viene prevista una indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità in capo al personale delle Aree professionali Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile dell'Area.

L'importo dell'indennità è stabilito sulla base dei criteri previsti nell'articolo del CCI in oggetto, secondo determinati parametri. Può variare da un minimo di € 350,00 ad un massimo di € 2.500,00. Per l'anno 2023 sono stati messi a disposizione, complessivamente, € 9.500,00 (€ 8.000,00 per responsabilità Uffici e € 1.500 per responsabilità Uff. Stato civile, ecc.).

Il CCI definisce, inoltre, come le assenze del servizio incidono sulle varie indennità.

Articolo 5 Si prende atto che le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate in un importo pari a € 53.026,40.

La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata alla retribuzione di risultato viene fissata al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative.

Vengono definiti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O..

Articolo 6 Vengono definiti i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili.

La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto integrativo viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e trasmessa alla delegazione sindacale firmataria del contratto entro il mese di maggio. Entro 30 giorni dalla predetta trasmissione, l'Ente convoca un apposito incontro per l'avvio della contrattazione integrativa.

Articolo 7 Si disciplina l'indennità "condizioni di lavoro". In tale articolo vengono definite le attività esposte a disagio, rischio e maneggio valori. Il C.C.I., oltre ad aver individuato in modo specifico le attività, ha definito il valore:

- Espletamento di attività esposta a rischio: € 1,50 euro al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: € 1,50 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: da € 1,00 a € 1,30 al giorno.

Articolo 8 Si riferisce all'indennità di reperibilità ed alla gestione della reperibilità.

Articolo 9 Si riferisce all'indennità di turno ed alla gestione della turnazione.

Articolo 10 Si riferisce all'impegno delle parti di applicare quanto previsto dall'art. 82 del CCNL 2022 in materia di welfare integrativo.

Articolo 11 Si definisce l'elevazione del contingente per il rapporto di lavoro a tempo parziale in caso di gravi e documentate situazioni familiari.

Articolo 12 Viene regolamentata la flessibilità, sia in entrata che in uscita, stabilendo un arco temporale di 30 minuti, in anticipo ed in posticipo, rispetto all'orario di lavoro stabilito.

Articolo 13 Non viene attuato l'orario multiperiodale.

Articolo 14 Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66/2003.

Articolo 15 Le parti concordano che non viene elevato il limite massimo individuale di straordinario, che è pari a 180 ore.

Articoli 16, 17 e 18 Fanno riferimento esclusivamente al personale della Polizia Locale e disciplinano i seguenti istituti:

- Prestazioni previdenziali. I relativi importi sono specificati annualmente nella deliberazione della Giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992. Il medesimo provvedimento deve tener conto, nella determinazione dell'importo, della percentuale del 25% dell'incassato e, comunque, fino ad un importo massimo di € 2.000,00 ciascuno.

- Indennità di servizio esterno. Tale indennità è disciplinata dall'art 100 del CCNL del 16.11.2022 e compete al personale di Polizia Locale. Il servizio esterno deve essere reso per almeno il 50% dell'orario giornaliero ordinario ed essere reso in via continuativa. La misura dell'indennità è quantificata in € 2,00 per ogni giornata di servizio effettivamente svolto all'esterno.

- Indennità di funzione. L'art. 97 del CCNL del 16.11.2022 disciplina in modo specifico l'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità conferiti formalmente.

L'importo dell'indennità è stabilito sulla base dei criteri previsti nell'articolo del CCI in oggetto, secondo determinati parametri. Può variare da un minimo di € 350,00 ad un massimo di € 2.500,00. Per l'anno 2023 sono stati messi a disposizione € 1.500.

Il CCI definisce, inoltre, come le assenze del servizio incidono sulle varie indennità.

Articoli 19 e 20 Vengono definiti i criteri generali relativi alle progressioni economiche all'interno delle Aree (ex progressioni economiche orizzontali, ora definite "differenziali stipendiali").

La progressione economica è attribuita dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo, ad avvenuta attivazione delle relative procedure.

Le parti stabiliscono, nella misura del 50%, la quota massima di attribuzione dei differenziali stipendiali per ciascuna Area professionale, ad eccezione dell'Area degli Operatori.

Anche il personale assegnato a qualsiasi titolo presso altri enti ha diritto di partecipare alle sopraccitate selezioni.

Articolo 21 Vengono definiti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.; si definisce, inoltre, un sistema di perequazione che lega i compensi ex art. 20, c. 1, CCNL 16.11.2022, all'importo della retribuzione di risultato.

Articolo 22 Relativo alla quantificazione ed all'utilizzo delle risorse disponibili per l'anno 2023.

Articolo 23 Si definiscono le risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.

In analogia a quanto previsto per le EQ, ai fini di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate ai premi correlati alla performance e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge spettanti al personale durante l'orario di lavoro, è previsto un sistema di bilanciamento tra le stesse voci retributive.

Articolo 24 Vengono definiti i criteri per la corresponsione dei premi correlati alla performance tenendo conto di quanto segue: performance individuale 40% e performance organizzativa 60%.

Articolo 25 Viene quantificata la percentuale del premio individuale, nella misura del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale, da destinare al dipendente che abbia conseguito la valutazione positiva più elevata all'interno di ciascuna Area in cui è strutturato l'ente.

Articolo 26 Viene disciplinata la performance individuale.

Articolo 27 Viene disciplinata la performance organizzativa.

Articolo 28 Viene disciplinata la gestione dell'utilizzo dei risparmi sul fondo di parte stabile: le economie a valere su tutti gli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance del medesimo anno a cui le economie si riferiscono e vengono proporzionalmente ridistribuite.

Articolo 29 È relativo alle disposizioni finali del CCI, per cui, per quanto non previsto dallo stesso, in relazione agli istituti disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Si definisce che, le disposizioni contenute in precedenti CCI nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Allegato A Prospetto di costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2023.

Allegato B Prospetto di destinazione del fondo risorse decentrate per l'anno 2023.

**B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse (quadro di previsione della ripartizione) – anno 2023**

Il fondo relativo all'anno 2023 è stato costituito con determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa n. 945 dell'11.09.2023 ed è pari a € 268.418,04 (in allegato A, la tabella analitica della costituzione del fondo).

Per l'anno 2023, sulla base delle risorse rese disponibili ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022, le risorse verranno utilizzate, ai sensi dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022, secondo i criteri definiti nel presente CCI, nel modo seguente:

FONDO RISORSE DECENTRATE (costituito con determinazione n. 945 del 11.09.2023)		TOTALE	€ 268.418,04
DESTINAZIONE:			
Differenziali di progressione economica - storici			€ 108.000,00
Differenziali stipendiali anno di riferimento			€ 20.000,00
Indennità di comparto – quota a carico fondo			€ 24.000,00
Indennità educatrici (incremento art. 6 CCNL 05.10.2001)			€ 1.023,00
TOTALE DESTINAZIONI NON CONTRATTATE DAL CCI			€ 153.023,00
Indennità di turno			€ 7.000,00
Indennità di reperibilità			€ 7.000,00
Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.05.2018) - rischio			€ 1.900,00
Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.05.2018) - disagio			€ 1.900,00
Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.05.2018) – maneggio valori			€ 600,00
Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16.11.2022)			€ 2.000,00
Indennità per specifiche responsabilità (art 84 CCNL 16.11.2022) – Uff. Stato Civile ed Anagrafe, Uff. elettorale			€ 1.500,00
Indennità per specifiche responsabilità (art 84 CCNL 16.11.2022) – Responsabilità uffici			€ 8.000,00
Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16.11.2022) – Vice Comandante			€ 1.500,00
TOTALE DESTINAZIONI CONTRATTATE DAL CCI			€ 31.400,00
Compensi previsti da disposizioni di legge:			
Compensi censimento ISTAT			€ 4.131,61
Compensi incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i., ora sostituito dall'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023			
PERFORMANCE € 79.863,43	Performance individuale (40%)		€ 31.945,37
	Performance organizzativa (60%)		€ 47.918,06

**C) Effetti abrogativi impliciti**

Il CCI determina l'abrogazione implicita delle norme del C.C.I. precedente.

**D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni di legge e contrattuali in materia di meritocrazia e premialità.

Al personale viene applicato il “Sistema di misurazione e valutazione della performance” approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 153 del 18.12.2019 e costituito da: Regolamento sull’ordinamento degli uffici e servizi - Stralcio relativo al sistema per la definizione, misurazione e valutazione delle performance, Manuale di valutazione dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa (ora EQ), Manuale di valutazione dei dipendenti e Manuale di valutazione del Segretario Comunale.

**E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche (ora differenziali stipendiali)**

L’istituto dei differenziali stipendiali avverrà nel rispetto di quanto previsto dalle norme di legge e contrattuali, sulla base di determinati requisiti di partecipazione e di specifici criteri di valutazione (valutazione della performance del triennio precedente e valutazione dell’esperienza professionale).

La progressione economica è attribuita dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione del contratto integrativo, ad avvenuta attivazione delle relative procedure.

Le parti stabiliscono, nella misura del 50%, la quota massima di attribuzione dei differenziali stipendiali per ciascuna Area professionale, ad eccezione dell’Area degli Operatori.

**F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

L’erogazione dei premi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto Integrativo, è vincolata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance) adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D. Lgs. n. 150/2009.

Gli effetti attesi dalla stipulazione del presente CCI possono così riassumersi:

- garantire il proseguimento dei servizi in essere;
- mantenere il livello di produttività dei dipendenti ed incentivare i miglioramenti dei comportamenti individuale, mediante la performance individuale.
- attuare i progetti programmati dall’Amministrazione, mediante il premio della performance organizzativa.

**G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nessuna.

5 dicembre 2023

IL RESPONSABILE  
AREA AMMINISTRATIVA  
F.to dott. Gozzi Emilio

**AGGIORNAMENTO in data 21 dicembre 2023**

Inserimento data sottoscrizione C.C.I. ed organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.I.

LA RESPONSABILE  
AREA FINANZIARIA  
con funzioni sostitutive del Responsabile Area Amministrativa  
F.to dott.ssa Bogoni Simonetta



