



COMUNE DI PESCANTINA

(Provincia di Verona)

Relazione illustrativa del Contratto Collettivo Integrativo Parte normativa 2022-2024 – annualità economica 2022

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

| | |
|--|--|
| Data di sottoscrizione | Preintesa: 05 settembre 2022 Contratto: <u>03 ottobre 2022</u> |
| Periodo temporale di vigenza | Parte normativa 2022/2024 – Parte economica 2022 |
| Composizione della delegazione trattante | 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, CISL-FP, UIL-FPL, CSA. Firmatarie della preintesa: CISL-FP, UIL-FPL Firmatarie del contratto: <u>CISL-FP, UIL-FPL</u> |
| Soggetti destinatari | Personale dipendente del Comune di Pescantina |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | 1) Disciplina degli aspetti normativi delle materie che il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 21 maggio 2018, demanda alla contrattazione integrativa. L'elenco delle materie oggetto di contrattazione è definito all'articolo 7, comma 4, del predetto CCNL 21 maggio 2018. 2) Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate anno 2022. |

| | | |
|--|---|--|
| <p>Rispetto dell'iter 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>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Collegio dei Revisori) <i>certificazione in data 12.08.2022</i></p> <p>Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva</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 della performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009? Con deliberazione di Giunta n. 15 del 07.04.2022 è stato approvato il PEG – Piano della Performance 2022/2024. Con deliberazione di Giunta n. 44 del 14.07.2022 è stata apportata la prima variazione al suddetto Piano Esecutivo di Gestione.</p> |
| | | <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009? Con deliberazione di Giunta n. 18 del 29.04.2022 è stato aggiornato il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2022/2024.</p> |
| | | <p>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.</p> |
| | | <p>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 2021 è stata validata dal Nucleo di Valutazione in data 22.06.2022. La Relazione della Performance per l'anno 2022 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.</p> |
| <p>Eventuali osservazioni =====</p> | | |



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 21 maggio 2018 demanda alla contrattazione integrativa.

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo è di durata triennale 2022/2024 per la parte normativa e di durata annuale 2022 per la parte economica.

Il presente contratto è articolato in 18 articoli.

Articolo 1 Viene definito l'ambito di applicazione e la durata del contratto, precisando che gli effetti decorrono dalla data di sottoscrizione. Esso conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti.

La durata del contratto è triennale dal 2022 al 2024 e regola i criteri di ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2022; 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.

Le parti inseriscono nel contratto un'interpretazione autentica dei commi 1 e 6 del presente articolo.

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 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.

Articoli 8 e 9 Vengono definiti i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità.

In applicazione dell'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 21.05.2018, viene prevista una indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area di posizione organizzativa. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile dell'Area. L'indennità viene riconosciuta per lo svolgimento di funzioni con determinate caratteristiche stabilite nel CCI.

L'importo dell'indennità per la categoria C è fissa e pari a € 500,00 mentre per la categoria D è fissa e pari a € 1.500,00.

In applicazione dell'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.05.2018, viene corrisposta una indennità, nella misura di € 300,00 annui, al personale delle cat. B- C- D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area di posizione organizzativa, di seguito elencato:

- personale al quale sono state delegate, con atto formale, le funzioni di ufficiale dello stato civile, di ufficiale di anagrafe e di ufficiale elettorale.
- messo notificatore che svolge funzioni di ufficiale giudiziario.

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

Articoli 10, 10 bis e 11 Fanno riferimento esclusivamente al personale della Polizia Locale e disciplinano i seguenti istituti:

- Indennità di servizio esterno. Tale indennità è disciplinata dall'art 56-quinquies del CCNL del 21.05.2018 e compete al personale di Polizia Locale adibito in via continuativa al servizio esterno di vigilanza, nelle giornate e per la durata del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

La misura dell'indennità è quantificata in € 1,50 per ogni giornata di servizio effettivamente svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.

- Prestazioni del personale per iniziative di carattere privato. La loro remunerazione può essere disposta alle condizioni e con i limiti di cui al D.L. 50/2017 e di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018. Viene previsto un apposito regolamento per il versamento delle somme dovute da parte dei soggetti privati.

- Indennità di funzione. L'art. 56-sexies del CCNL del 21.05.2018 disciplina in modo specifico l'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità conferiti formalmente per il solo personale della polizia locale.

In applicazione del sopraccitato articolo, l'indennità di funzione è attribuita al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie D e C che non sia titolare di posizione organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano attribuite effettive responsabilità relative

alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del servizio secondo il vigente CCNL.

A seguito della fase di valutazione del grado rivestito e della complessità delle responsabilità assegnate l'importo economico viene identificato in € 500,00 annui lordi, da corrispondere in dodici mensilità, per gli istruttori.

Il CCI definisce, inoltre, come le assenze del servizio incidono sull'indennità.

Articolo 12 Vengono definiti i criteri ai fini dell'attribuzione delle nuove progressioni orizzontali ai sensi dell'art 16 del CCNL del 21.05.2018, fermo restando il principio del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti.

Per partecipare alla selezione sono richiesti i seguenti requisiti:

- a) anzianità di servizio di 24 mesi quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, al 31.12 dell'anno precedente di attivazione della procedura;
- b) per il personale che ha avuto il riconoscimento della progressione economica orizzontale nella vigenza del CCI 2022-2024, l'anzianità di cui al precedente punto è integrata di ulteriori 12 mesi;
- c) non essere stato sanzionato, negli ultimi 2 anni, in sede disciplinare, con una sanzione superiore al rimprovero verbale;
- d) l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione positiva nel citato triennio e pertanto le valutazioni considerate insufficienti ai sensi del Sistema di Valutazione in uso presso l'ente non danno diritto a partecipare alla procedura per le progressioni economiche orizzontali.

Articolo 13 Si definiscono le risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale. Trattasi di:

- risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016.
- risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT.
- risorse derivanti dal recupero dell'evasione tributaria come previste dalle norme relative.

Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 si rinvia al regolamento per la disciplina degli incentivi tecnici del Comune di Pescantina approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.7 del 17.01.2019; dovrà essere adottato un regolamento per la disciplina dei criteri di erogazione dei compensi derivanti dal recupero dell'evasione tributaria.

Articolo 14 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 15 Viene riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2022 come indicato alla successiva lettera B) "Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse".

Articolo 16 Nell'ottica della conciliazione tra esigenze di vita e esigenze di lavoro, le parti convengono di attivare la flessibilità oraria di minuti 30 sia in entrata sia in uscita: eventuali recuperi per il mancato raggiungimento dell'orario di lavoro d'obbligo giornaliero vanno obbligatoriamente effettuati entro il mese di maturazione dello stesso; resta ferma la possibilità, nel caso di prestazione lavorativa effettuata oltre le sei ore giornaliere di beneficiare di una pausa pari ad almeno 30 minuti.

Articolo 17 Si prevede la riserva di adeguare il contratto integrativo alle disposizioni previste dal nuovo CCNL attualmente in fase di approvazione.

Articolo 18 Norma di rinvio alla contrattazione nazionale per quanto non previsto nel contratto decentrato.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse (quadro di previsione della ripartizione) – anno 2022

Il fondo relativo all'anno 2022 è stato costituito con determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa n. 486 del 13.05.2022 ed è pari a € 215.459,90 (in allegato la tabella analitica della costituzione del fondo).

Si rileva che con l'anno 2022 termina il recupero della somma complessiva di € 181.368,04, relativa agli aumenti illegittimi della parte variabile dei fondi per le risorse decentrate degli anni 2008-2009-2010-2012 e al superamento del tetto del fondo dell'anno 2010 ai sensi del D.L.78/2010-art. 9, comma 2bis; il recupero è stato effettuato, in applicazione dell'art. 4, comma 1, del D.L. 16/2014 convertito in legge n. 68/2014, a partire dal 2016 e fino a tutto il 2022 per un importo annuo di € 25.909,72, importo da considerare vincolato sull'utilizzo del fondo risorse decentrate.

Si ricorda che i suddetti aumenti illegittimi ed il superamento del tetto del fondo dell'anno 2010 sono stati riscontrati nella relazione sulla verifica ispettiva amministrativo-contabile eseguita dal 14 gennaio al 22 febbraio 2013, sul periodo dal 2016 al 2021, presso il Comune di Pescantina ad opera del Dirigente dei Servizi Ispettivi di Finanza Pubblica – M.E.F. – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato dott. Gaetano Mosella e trasmessa dal Ministero Economia e Finanze in data 13.06.2013 - S.I. 2386/V”.

Sulla base dei criteri di cui all'art. 68 del C.C.N.L. 21/05/2018 – Comparto Funzioni Locali e di quelli definiti nel presente contratto, le risorse verranno utilizzate nel seguente modo:

| DESCRIZIONE/Finalità del compenso | IMPORTI |
|--|---------------------|
| UTILIZZI FISSI | |
| Decurtazione del fondo per il recupero somme illegittime salario accessorio art.4, c.1, DL n.16/2014, convertito in L.n.68/2014 dal 2016 al 2022 | € 25.909,72 |
| TOTALE | € 25.909,72 |
| Progressioni orizzontali storiche | € 96.000,00 |
| Indennità di comparto – quota a carico del fondo | € 25.000,00 |
| Indennità educatrici (increm. art. 6 CCNL 05.10.2001) | € 1.023,00 |
| TOTALE | € 122.023,00 |
| TOTALE UTILIZZI FISSI | € 147.932,72 |
| UTILIZZI VARIABILI | |
| Indennità di turno | € 7.000,00 |
| Indennità di reperibilità | € 7.000,00 |
| Indennità condizioni di lavoro-rischio | € 2.000,00 |
| Indennità condizioni di lavoro- disagio | € 2.000,00 |
| Indennità condizioni di lavoro - maneggio valori | € 500,00 |
| Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21.05.2018) | |

| | |
|--|---------------------|
| Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 2, lett. a), CCNL 21.05.2018) – Ufficiale stato civile anagrafe elettorale | € 1.500,00 |
| Indennità servizio esterno polizia locale | € 2.000,00 |
| Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge | |
| TOTALE UTILIZZI VARIABILI | € 22.000,00 |
| TOTALE PERFORMANCE | € 45.527,18 |
| Compenso per l'erogazione della performance individuale (40%) | € 18.210,87 |
| Compenso per erogazione della performance organizzativa (60%) | € 27.316,31 |
| | |
| TOTALE | € 215.459,90 |

C) Effetti abrogativi impliciti

Il C.C.I. 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, 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

L'istituto delle progressioni economiche orizzontali, qualora applicato, avverrà nel rispetto di quanto previsto dalle norme di legge e contrattuali. Non si prevedono nuove progressioni economiche per l'anno 2022.

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 C.C.I. possono così riassumersi:

- conformità dei contenuti alle disposizioni legislative e contrattuali disciplinanti le materie demandate alla contrattazione decentrata a livello nazionale, con particolare riferimento a quanto previsto dal Titolo II del D. Lgs. n. 150/2009;
- rispetto dei limiti in tema di contenimento della spesa del personale;
- utilizzo mirato e selettivo dei vari istituti contrattuali volto a rafforzare l'efficacia dell'azione amministrativa ed a migliorare la qualità dei servizi erogati dall'Ente, nell'ottica di andare incontro alle esigenze dei cittadini;

- responsabilizzazione del personale e valorizzazione delle capacità individuali mediante l'affermazione dei criteri meritocratici nell'incentivazione delle prestazioni.

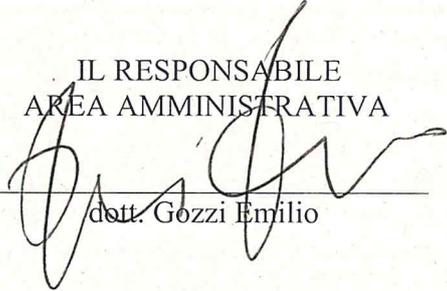
G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessuna.

08 settembre 2022



IL RESPONSABILE
AREA AMMINISTRATIVA


dott. Gozzi Emilio

AGGIORNAMENTO

Inserimento delle sottodivisioni C.C.I. ed
organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.I.
oltre a delle certificazioni Revisori.

04 ottobre 2022



IL RESPONSABILE
AREA AMMINISTRATIVA
dott. Gozzi Emilio

