

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

All'ipotesi del Contratto Collettivo Integrativo Triennale 2023-2025 ed Accordo Fondo Risorse decentrate anno 2023, sottoscritto in data 24/11/2023 (art. 40, comma 3 – sexies D.lgs. n. 165/2001 – Circolare del Ministero dell'Economia – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012).

La Relazione Illustrativa al C.C.I. è composta di due distinti moduli:

- Modulo 1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;
Modulo 2. Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione delle compatibilità con i vincoli derivanti da norma di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili).

1. MODULO 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione	Ipotesi di accordo 24/11/2023
Periodo temporale di validità	01/01/2023 – 31/12/2023
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli / qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none">- Direttore Generale (Presidente);- Coordinatore dell'Area Risorse Economiche (Componente);- Dirigente Risorse Umane (Componente); <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>F.P. C.G.I.L. - C.I.S.L. F.P. - U.I.L. F.P.L. - R.S.U. (Rappresentanza Sindacale Unitaria)</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>F.P. C.G.I.L. - C.I.S.L. F.P. - U.I.L. F.P.L.</p> <p>RSU (Rappresentanza Sindacale Unitaria)</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente



Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Individuazione ed utilizzo risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività b) Finanziamento della incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività c) Indennità d) Produttività e miglioramento dei servizi e) Progressioni economiche all'interno delle aree
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti in data 11/12/2023, ns. P.G. n. 455469 del 11/12/2023 Il Collegio dei Revisori dei Conti non ha effettuato rilievi
		È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009 – Approvazione del PEG con deliberazione della Giunta Comunale n. 428 del 02/05/2023. – Approvazione del PIAO con deliberazioni della Giunta Comunale n. 656 del 30/06/2023 e n. 1223 del 21/11/2023.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con deliberazioni della Giunta Comunale n. 656 del 30/06/2023 e n. 1223 del 21/11/2023 sono stati costituiti all'interno del PIAO, la Sezione "Rischii Corruativi Trasparenza" e l'Allegato 1 "Mappatura dei Processi ed Elenco degli obblighi di pubblicazione" (ex piano triennale di prevenzione della corruzione)
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al D.L.gs. 33/2013 - Si per quanto di competenza
		Con deliberazione della Giunta Comunale n. 473 in data 09/05/2023 è stato approvato l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2023 ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.lgs. n. 150/2009.
Eventuali osservazioni: nessuna		



2. MODULO 2 - Illustrazione dell'articolato del Contratto (Attestazione delle compatibilità con i vincoli derivanti da norma di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A. Illustrazione di quanto disposto dal C.C.I.

A.1 Individuazione ed utilizzo risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

Viene prevista la utilizzazione delle risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2023.

Con deliberazioni della Giunta Comunale n. 477 in data 12/05/2023 e n. 1217 del 21/11/2023 è stata quantificata la componente variabile delle risorse finanziarie destinate al trattamento accessorio del personale e con successive determinazioni dirigenziali n. 2808 in data 28/06/2023 e n. 5270 in data 23/11/2023 è stata formalizzata la quantificazione del Fondo per le risorse decentrate.

La contrattazione integrativa prevede la destinazione ad ogni singolo istituto retributivo per le finalità previste dall'art. 80 del CCNL 16/11/2022.

Con la dichiarazione congiunta n. 1 si prevede di conferire anche per gli anni 2024 e 2025 le risorse stanziate per l'anno 2023 e finalizzate ad adeguare il Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. c) del CCNL 2022.

Quanto sopra, compatibilmente con eventuali disposizioni normative e contrattuali sopravvenute e nei limiti degli stanziamenti di bilancio. Le parti sindacali ritengono coerente tale disponibilità, confermando per il triennio 2023/2025 la congruità e l'adeguatezza delle risorse stanziate per l'anno 2023.

A.2 Finanziamento della incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

Viene condivisa la utilizzazione delle risorse finanziarie disponibili per garantire concreti e significativi aumenti e miglioramenti dei servizi erogati ed a fronte del raggiungimento di obiettivi qualificanti per il Programma della Amministrazione. In particolare la parte variabile del Fondo per le risorse decentrate viene indirizzata quale investimento qualificante per la produttività e l'incremento quali-quantitativo dei servizi nonché per il raggiungimento di obiettivi, anche di mantenimento, individuati nel Piano della performance (PEG) e nel PIAO.

A.3 Indennità

Nell'ambito dell'art. 13 del CCI del 24/11/2023 (in seguito: CCI 2023) sono stati definiti i criteri, le attività e le pesature che costituiscono il presupposto per l'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità, in applicazione ed in osservanza del disposto dell'art. 84 del CCNL 16/11/2022 (in seguito: CCNL 2022).

L'art.11 del CCI del 24/11/2023 disciplina le indennità di condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 2018, rideterminando i fattori delle attività, i presupposti e gli importi dei compensi giornalieri relativi alle indennità di disagio, maneggio valori e di rischio.

Per tali indennità il finanziamento è previsto a carico della "componente stabile" del Fondo per le risorse decentrate.

Ai sensi dell'art. 97 del CCNL 2022 sono stati specificati, nell'ambito dell'art 17 del CCI 2023, le fattispecie per il conferimento degli incarichi, i criteri di natura quantitativa e qualitativa, nonché gli importi dell'indennità di funzione da corrispondere al personale di Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

L'indennità del servizio esterno del personale di Polizia Locale è stata aggiornata in aumento per i servizi serali e festivi dall'art. 16 del CCI 2023 nel rispetto del limite massimo fissato dall'art. 100 del CCNL 2022.

L'indennità di funzione della Polizia Locale è finanziata con la "parte stabile" del Fondo Risorse Decentrate, mentre l'indennità di servizio esterno è finanziata con la "parte variabile" del medesimo fondo.

La disciplina contrattuale relativa alle indennità previste dal CCI 2023 avrà efficacia a far data dal 01/01/2024. L'indennità professionale di cui all'art. 94, comma 1, del CCNL 2022 continua ad essere applicata sino al 30 giugno 2023 al personale educatore responsabile asilo nido così inquadrato all'inizio dell'anno educativo 2022/2023. L'indennità per specifiche responsabilità previste dall'art. 1 del CCI 2022 trovano applicazione sino al 30 giugno 2023 per il personale appartenente ai profili di educatore dei servizi educativi per l'infanzia e docente delle scuole dell'infanzia.

A.4 Obiettivi dell'ente, definiti nel piano della performance

Sono condizioni essenziali e legittimanti per l'attribuzione dei premi correlati alle performance:

- a) approvazione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione – sottosezione Performance;
- b) stanziamento in bilancio delle risorse variabili;
- c) accertamento del grado di raggiungimento dei risultati attesi sulla base degli indicatori e dei target correlati agli obiettivi;

d) disponibilità a consuntivo delle risorse variabili.

E' previsto che la corresponsione degli incentivi sia collegata al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati attesi. Il livello di realizzazione degli obiettivi è definito sulla base della percentuale di risultato raggiunto.

La valutazione è effettuata dai dirigenti responsabili sulla base del vigente "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" (deliberazione della Giunta Comunale n. 473 del 09/05/2023 relativa al SMVP 2023).

Si evidenzia che, in base al vigente sistema di valutazione del personale, dove è prevista l'assegnazione di un punteggio da parte del dirigente responsabile da zero a otto per ognuno degli otto criteri, il compenso per la produttività è conseguentemente differenziato in base alla valutazione ottenuta.

A.5 Progressioni economiche all'interno delle aree

La disciplina delle progressioni economiche all'interno delle aree è stata regolamentata dall'art. 19 del CCI 2023 in osservanza della nuova normativa dettata dall'art. 14 del CCNL 2022.

I nuovi "differenziali stipendiali" vengono assegnati nel rispetto del disposto dell'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. 165/2001 attraverso una procedura selettiva secondo i criteri stabiliti dal CCNL 2022 di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri enti che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nella medesima Area Funzionale;

b) i differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna Area Funzionale vengono definiti in sede di contrattazione integrativa e per l'anno 2023 sono stati individuati dal citato CCI 2023 nel modo seguente:

Operatore Esperto	n. 40
Istruttore	n. 174
Funzionario / EQ	n. 73
TOTALE	n. 287

con una spesa complessiva presunta per l'anno 2023 di € 295.000=.

Per gli anni 2024 e 2025 saranno destinate ai differenziali economici per le progressioni economiche all'interno delle Aree le risorse rese disponibili dalle cessazioni e dai risparmi prodotti dalle selezioni verticali in deroga del personale riferiti al 2023 e 2024.

In ogni caso non potrà essere superato il limite del 50% degli aventi diritto e non sarà possibile attribuire più di un differenziale stipendiale per ciascuna procedura selettiva;

c) i differenziali stipendiali saranno attribuiti in base ai seguenti criteri:

1. media delle ultime 3 valutazioni riferite alla performance individuale. Per quanto concerne i dipendenti del Comune di Verona si farà riferimento a "competenze professionali, comportamenti e capacità organizzative" per consentire una comparazione su base omogenea di tutti i dipendenti, in quanto la parte della valutazione relativa agli "obiettivi specifici" risulta disomogenea in relazione alla diversa ponderazione discrezionale stabilita da ciascun Dirigente;
2. esperienze professionali intese come quelle maturate nel medesimo profilo professionale od equivalente come definito nell'allegato 2 "Declaratorie e Profili Professionali" della Deliberazione di Giunta Comunale n. 687 dell'11/07/2023.

Non sono stati definiti ulteriori criteri, in quanto di difficile valutazione in mancanza di un sistema di formazione certificato.

Le progressioni economiche all'interno delle aree avranno decorrenza dal 01/01/2023 a condizione che la sottoscrizione definitiva del CCI avvenga entro il 31/12/2023.

A.6 Intesa per la chiusura della vertenza relativa al personale insegnante delle Scuole Comunali dell'Infanzia e contrattazione integrativa per il personale insegnante delle Scuole Comunali dell'Infanzia

Con Intesa sottoscritta definitivamente in data 22/09/2017 è stata chiusa la vertenza relativa al personale insegnante delle Scuole Comunali dell'Infanzia.

La vertenza ha riguardato la applicazione, a far data dall'anno 2010, della disciplina contrattuale del CCNL Comparto Scuola prevista dai contratti individuali di lavoro. L'Intesa non ha riflessi diretti sulla consistenza e sulla utilizzazione delle risorse finanziarie del Fondo risorse decentrate.

Per quanto attiene l'anno 2023 verrà sottoscritto distinto Contratto Collettivo Integrativo per il personale insegnante delle Scuole Comunali dell'Infanzia al quale si applica il CCNL Comparto Istruzione e Ricerca (ex CCNL Comparto Scuola).



B. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione decentrata integrativa delle risorse del Fondo per le risorse decentrate

Risorse	importi
differenziali stipendiali storici (progressioni economiche anni precedenti)	3.335.000,00
indennità di comparto	870.000,00
indennità ex personale VIII qualifica funzionale	5.300,00
incremento indennità personale educativo asilo e docente scolastico	295.000,00
retribuzione professionale docenti	245.000,00
indennità condizioni di lavoro art 70-bis (ex rischio, disagio, maneggio valori)	70.000,00
indennità turno	670.000,00
indennità reperibilità	100.000,00
compensi art 24 CCNL 14/09/2000	22.000,00
specifiche responsabilità 70 quinquies comma 1 CCNL 2016-2018	130.000,00
specifiche responsabilità 70 quinquies comma 2 CCNL 2016-2018	40.000,00
differenziali stipendiali (progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento)	295.000,00
indennità di funzione art. 97 CCNL 2019-2021	37.000,00
Totale	6.114.300,00
premi correlati a performance organizzativa	
premi correlati a performance individuale	2.202.718,78
miglioramento offerta formativa (comprendivo di quote RPD – CCNL Istruzione Ricerca)	80.000,00
proventi codice della strada art. 208	200.000,00
risorse art. 54 CCNL 19/9/2000 – messi notificatori	2.821,00
indennità di servizio esterno art 100 CCNL 2019-2021	250.000,00
Sponsorizzazioni – convenzioni – contributi utenza (art. 4 c. 4 CCNL 05/10/01)	35.903,00
risorse derivanti da disposizioni di legge (compensi ISTAT art. 70 ter c. 2)	39.080,00
risorse derivanti da disposizioni di legge(compensi ICI)	706,08
Risorse derivanti da disposizioni di legge (compensi avvocatura art. 9 comma 6b L. 114/2014)	75.000,00
Totale parte variabile	2.886.228,86
Totale	9.000.528,86
Compensi specifici	
compensi avvocatura (art 9 comma 3 L114/2014)	50.000,00
quote progettazione - ad esaurimento (art. 92cc. 5-6 D. LGS. 163/06)	25.000,00
Quote per incentivi funzioni tecniche (art 113 DLgs 50/2016)	600.000,00
Totale compensi specifici	675.000,00
Totale	9.675.528,86

C. Effetti abrogativi impliciti

Il CCI 2023 sostituisce ogni accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso relativamente a tutti gli istituti di contrattazione integrativa che

vengono con il medesimo disciplinati. Per le parti non abrogate esplicitamente o implicitamente dal presente CCI restano in vigore gli accordi precedenti.

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

L'erogazione della incentivazione è fissata in coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, norme di contratto nazionale e giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa ed avviene secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente a condizione che si accerti il conseguimento del previsto livello di raggiungimento degli obiettivi, accertati nell'ambito delle funzioni di controllo di gestione / controllo interno, e validati dal Nucleo di Valutazione sulla base della valutazione della performance organizzativa ed individuale in merito ai comportamenti organizzativi ed al conseguimento dei risultati attesi nell'ambito dei singoli obiettivi di PIAO e PEG (Ciclo della Performance).

E. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche

L'ipotesi di CCI prevede le progressioni economiche (PEO) con metodologia, criteri e percentuali che garantiscono, come in precedenza illustrato, selettività e il riconoscimento distintivo del grado di professionalità e della qualità della attività svolta.

F. Illustrazione dei risultati attesi

I risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, sono in stretta correlazione con il PIAO, Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e con il Ciclo della Performance, in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni, e sono rilevati dal sistema di controllo di gestione.

G. Altre informazioni utili

Nessuna altra informazione utile.



IL DIRIGENTE
DIREZIONE RISORSE UMANE
ad interim
(*Dott. Nicola Rinaldi*)
firmato *

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE
TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA
(*Dott. Luciano Gobbi*)
firmato *

* L'originale cartaceo è conservato agli atti dell'ufficio