

P.G. n. 300886 in data 09/08/2024

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

All'ipotesi dell' Accordo Fondo Risorse decentrate anno 2024 sottoscritto in data 06/08/2024 (art. 40, comma 3-sexies D.lgs. n. 165/2001 – Art 8, comma 1, del CCNL 16/11/2022 – 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 06/08/2024
Periodo temporale di vigenza	01/01/2024 – 31/12/2024
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli / qualifiche ricoperti): Direttore Generale (Presidente) Coordinatore dell' Area Risorse Economiche (Componente) Dirigente Risorse Umane (Componente)</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): C.G.I.L. F.P. – C.I.S.L. F.P. – U.I.L. F.P.L. – C.S.A. - R.S.U. (Rappresentanza Sindacale Unitaria)</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): C.G.I.L. F.P. – C.I.S.L. F.P. – U.I.L. F.P.L. RSU (Rappresentanza Sindacale Unitaria)</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) Individuazione ed utilizzo risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività</p> <p>b) Finanziamento della incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività</p> <p>c) Indennità</p> <p>d) Produttività e miglioramento dei servizi</p> <p>e) Progressioni economiche all'interno delle aree</p>
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 23/08/2024, P.G. n. 314480 del 26/08/2024.
		Il Collegio dei Revisori dei Conti non ha effettuato rilievi
		<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009</p> <p>– Approvazione del PEG con deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 09/01/2024.</p> <p>– Approvazione del PIAO con deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 30/01/2024, modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 729 del 16/07/2024.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Con deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 30/01/2024 sono stati costituiti all'interno del PIAO la Sezione "Rischi Corruttivi Trasparenza" e l'Allegato 1 "Mappatura dei processi e Elenco degli obblighi di pubblicazione" (ex Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione)</p>
		<p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui ai d. lgs 33/2013:</p> <p>- Sì, per quanto di competenza.</p>
Eventuali osservazioni		<p>Con deliberazione della Giunta Comunale n. 684 in data 28/06/2024 è stata approvata la Relazione della Performance 2023 ai sensi dell'art. 14, commi 4 e 6, del D. Lgs. n. 150/2009, successivamente validata in data 02/07/2024 (P.G. n. 248115/2024) da parte del Nucleo di Valutazione.</p> <p>nessuna</p>

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 2024.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 602 in data 04/06/2024 è stata quantificata la componente variabile delle risorse finanziarie destinate al trattamento accessorio del personale e con successiva determinazione dirigenziale n. 3525 in data 02/08/2024 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.

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 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell’Ente, individuati nel Piano della performance del PIAO – Allegato 2.

A.3 Indennità

Il sistema delle indennità viene confermato nei limiti compatibili con le disponibilità della parte stabile del Fondo per le risorse decentrate.

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

Sono condizioni essenziali e legittimanti per l’attribuzione dei premi correlati alla 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.

È 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. 581 del 31/05/2024 relativa al SMVP 2024).

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 1 a 10 per ognuno degli otto parametri, 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 normativa dettata dall’art. 14 del CCNL 2022.

I “differenziali stipendiali” vengono assegnati nel rispetto del disposto dell’art. 52, c. 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001 attraverso una procedura selettiva secondo i criteri stabiliti dal CCNL 2022.

I “differenziali stipendiali” attribuibili nell’anno per ciascuna Area funzionale vengono definiti in sede di contrattazione integrativa e per l’anno 2024 sono stati individuati dal citato CCI 2024 nel modo seguente:

Operatore Esperto	n. 52
Istruttore	n. 160
Funzionario/EQ	n. 64
TOTALE	n. 276

con una spesa complessiva presunta per l’anno 2024 di 261.380,00 euro.

I differenziali stipendiali attribuibili come sopra indicato rispettano il limite del 50% degli aventi diritto, da intendersi riferito alla platea di tutti gli aventi diritto, e non limitati agli effettivi partecipanti alla selezione così come definito consensualmente nelle clausole di interpretazione autentica dell’ipotesi di accordo 2024 e dalla circolare del Ministero dell’Economia e Finanza n. 32 del 03/07/2024.

Nella definizione del numero di differenziali attribuibili si è tenuto conto in via previsionale e presuntiva dei possibili incrementi di differenziali previsti dal CCNL 16/11/2022 e delle possibili assegnazioni a personale con contratto a tempo parziale.

Nel caso in cui l'attribuzione dei differenziali stipendiali comportasse il superamento della somma di 261.380,00 euro il numero dei differenziali stipendiali previsti in tabella, per ciascuna Area Funzionale di appartenenza sarà proporzionalmente ridotto al fine di non superare il limite della somma stanziata.

Le progressioni economiche all'interno delle Aree avranno decorrenza 01/01/2024 a condizione che la sottoscrizione definitiva del CCI avvenga entro il 31/12/2024.

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 2024 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).

A.7 Altre disposizioni

Non sono previste altre disposizioni.

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

Modalità di utilizzo delle risorse del Fondo	Importi
Progressioni economiche orizzontali anni precedenti	3.400.000,00
Indennità di comparto	850.000,00
indennità personale ex VIII qualifica	4.500,00
indennità personale educativo	280.000,00
retribuzione professionale docenti	248.000,00
indennità condizioni lavoro	137.000,00
indennità di turno	660.000,00
indennità di reperibilità	120.000,00
indennità art 24 (mancato riposo)	35.000,00
indennità per specifiche responsabilità	121.760,00
Progressioni economiche orizzontali con decorrenza anno di riferimento	261.380,00
indennità di funzione	44.720,00
performance organizzativa	2.447.803,87
performance individuale	
miglioramento offerta formativa	72.866,00
quota proventi art 208 (Progetto GEOS)	200.000,00
messi notificatori	4.103,84
indennità di servizio esterno	230.000,00
sponsorizzazioni (progetto Sposami a Verona)	26.455,00
Istat	11.295,00
Ici	1.086,62
Avvocatura (art. 9 comma 6)	75.000,00
Totale	9.230.970,33
Avvocatura (art. 9 comma 3)	50.000,00
Incentivi tecnici	25.000,00
Funzioni tecniche	600.000,00
TOTALE	9.905.970,33

C. Effetti abrogativi impliciti

Non sono previsti effetti abrogativi.

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

L'ipotesi di CCI prevede le progressioni economiche all'interno delle Aree con metodologia, criteri e percentuali che garantiscono la 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 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 PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE
TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA
(dott. Luciano Gobbi)

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

(*) Documento sottoscritto con firma elettronica ai sensi e per gli effetti di cui al d.lgs. n. 82 del 7 marzo 2005 e successive modifiche, sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.