

COMUNE DI OPPEANO

(Provincia di Verona)

Preintesa

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999. Disposizioni normative per il triennio 2023-2025 e utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023

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: Parte normativa 23/08/2023 – Parte economica 15/11/2023 Contratto:
Periodo temporale di vigenza		Effetti giuridici: 01/01/2023-31/12/2025 Effetti economici: 01/01/2023-31/12/2023
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario comunale Componenti: Responsabile Area Segreteria/Affari Generali (anche verbalizzante) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL-FP, FP-CGIL, CSA Regioni autonomie locali Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): Preintesa: CSA R.A.L.; FP-CGIL Contratto:
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Contratto collettivo integrativo parte normativa per il triennio 2023-2025 b) Utilizzo risorse decentrate anno 2023;
Rispetto dell' iter adempiimenti procedurale 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 dell'Organo di controllo interno Sì, in data 24/11/2023, Parere n. 24
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Con il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con D.G.C. n. 18 del 11/02/2013, l'Ente ha definito il ciclo della performance e previsto che il piano della performance (oltre al piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del TUEL n. 267/2000) è contenuto nel piano esecutivo di gestione. Il piano esecutivo di gestione anno 2022 – finanziario e obiettivi è stato approvato con D.G.C. n. 23 del 22/02/2023 ad oggetto "Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) - E.F 2023-2025 - Assegnazione risorse finanziarie" e con D.G.C. n. 65 del 24/05/2023 ad oggetto "Piao 2023-2025" con le quali sono state assegnate le risorse finanziarie e gli obiettivi gestionali ai responsabili di Area/Settore titolari di posizione organizzativa È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Articolo poi abrogato dall'art. 53, comma 1, lett. i), D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33. L'Ente con D.G.C. n. 65 del 24/05/2023 ad oggetto "Piao 2023-2025" che alla sezione 2.3 include il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.) relativamente al triennio 2023/2025.

		<u>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</u> Sì per quanto di competenza nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale www.comune.oppeano.vr.it. L'articolo è stato abrogato dall'art. 53, comma 1, lett. i), D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e l'art. 52, comma 5, dello stesso D.Lgs. ha disposto che <i>"Dalla data di entrata in vigore del presente decreto, qualsiasi rinvio al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si intende riferito all'articolo 10"</i> <u>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?</u> L'Ente ha uniformato il proprio ordinamento ai principi contenuti nel D.Lgs. n. 150/2009 definendo il ciclo della performance nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con D.G.C. n. 18 del 11/02/2013. Con D.C.C. n. 37 del 19/06/2018 sono stati adottati i criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi in attuazione dei decreti legislativi 25 maggio 2017 n. 74 e n. 75. Gli artt. 18, 20 e 21 del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi comunali disciplinano il ciclo di gestione della performance, i processi di programmazione e controllo e l'attività di valutazione delle prestazioni dei Responsabili di Area/Settore e che in ogni caso, ai fini dell'accesso al sistema premiante secondo il D. Lgs. n. 150/2009 nel tempo vigente, viene validata dall'Organismo indipendente di Valutazione (OIV)/Nucleo di valutazione e pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente
Eventuali osservazioni		

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

A seguire gli argomenti oggetto del presente CCDI 2023-2025, parte normativa:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza.

Art. 2 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

CAPO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 – Obiettivi e strumenti

Art. 4 – Informazione, confronto e organismo paritetico

Art. 5 – Contrattazione collettiva integrativa

Art. 6 - Assemblee sindacali

Art. 7 - Diritti e agibilità sindacali

TITOLO II – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I – NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 8 – Classificazione

Art. 9 – Progressioni tra le Aree del Nuovo Ordinamento Professionale

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 10 – Conferimento incarichi di EQ.

Art. 11 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ, e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) CCNL 16.11.2022.

CAPO II – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 12 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 79 Ccnl)

- Art. 13 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art.80 Ccnl)
- Art. 14 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- Art. 15 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa
- Art. 16 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE 16

- Art. 17 – Principi generali 16 Art. 19 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITÀ E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

- Art. 19 – Principi generali
- Art. 20 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro
- Art. 21 – Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 22 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge
- Art. 23 – Risorse destinate ai piani di welfare integrativo
- Art. 24 – Indennità di reperibilità

CAPO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE

- Art. 25 – Principi generali
- Art. 26 – Indennità di servizio esterno
- Art. 27 – Indennità di funzione
- Art. 28 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Art. 29 – Utilizzo proventi delle violazioni del codice della strada

TITOLO IV – LAVORO A DISTANZA

CAPO I – LAVORO AGILE

- Art. 30 – Principi generali
- Art. 31 – Accesso al lavoro agile

CAPO II – LAVORO DA REMOTO

- Art. 32 – Accesso al lavoro da remoto

TITOLO V – DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITÀ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

- Art. 33 – Elevazione limiti in materia di turni
- Art. 34 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- Art. 35 – Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale
- Art. 36 – Limite individuale annuo banca delle ore
- Art. 37 – Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria
- Art. 38 – Orario multiperiodale
- Art. 39 – Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale
- Art. 40 – Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario
- Art. 41 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche
- Art. 42 – Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio
- Art. 43 – Modalità di riduzione dell'orario di cui all'art.22 Ccnl 1.04.1999
- Art. 44 – Criteri per la definizione di incentivo economico al personale utilizzato per attività di docenza.
- Art. 45 – Riposo compensativo per attività prestata in giornata di festività infrasettimanale

ACCORDO l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate ANNO 2023 (economico)
Destinazione fondo 2023

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

ANNO 2023

Sulla base dei criteri fissati con decentrato 2023-2025 (parte giuridica), le risorse per l'anno 2023 sono destinate per le seguenti finalità:

Descrizione*	Importo
Art. 80, comma 2 lett. a) e b) - Premi correlati alla performance	38.510,64
Art. 80, comma 1* ¹ progressioni orizzontali	42.109,00
Art. 80, comma 2, lett. d)* ² Indennità di turno	9.000,00
Art. 80, comma 2, lett. f)* ² Indennità di servizio esterno	1.500,00
Art. 80, comma 2, lett. c) Indennità condizioni lavoro	900,00
Art. 80, comma 2, lett. e) (art. 84) - Indennità per specifiche responsabilità	5.000,00
Art. 80, comma 2, lett. g) - Compensi Istat e Incentivi funzioni tecniche* ³	63.000,00
Art. 80, comma 1 (Art. 33, comma 4, lett. b e c) CCNL 22/01/2004 - Indennità di comparto	12.647,00
Somme rinviate	0,00
Totale	172.666,64

*1 Euro 37.609,00 progressioni orizzontali 1999-2022 (storiche). Stanziamiento per nuove progressioni Euro 4.500,00

*2 Euro 8.000,00 finanziato ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera c).

*3 Euro 60.000,00 per incentivi funzioni tecniche (D.Lgs. n. 50/2016 e D.Lgs. 36/2023) e Euro 3.000,00 per compensi Istat (che dal 2018 non sono soggetti al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017)

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 18 del 11/02/2013).

La valutazione dei dipendenti viene effettuata congiuntamente dal segretario comunale e dai responsabili delle singole aree/servizi attraverso apposita scheda che mira sostanzialmente a premiare:

- il raggiungimento di risultati legati ad un periodo temporale (annualità) prodotti a livello individuale e/o di gruppo o di ambito organizzativo;
- la tenuta di particolari comportamenti organizzativi, non considerando le modifiche permanenti di capacità, competenze, conoscenze.

Gli obiettivi vengono fissati annualmente in sede di PEG/Piano della Performance.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Per l'anno 2023 è stata stanziata la somma complessiva di Euro 4.500,00 per il finanziamento delle progressione economiche orizzontali con decorrenza 01/01/2023. L'art. 18 del CDI 2023-2025 stabilisce i criteri per l'accesso a tale istituto. Sin d'ora si precisa che ai fini dell'istituto medesimo viene rispettato il limite del 50% del personale. Si precisa altresì che le risorse sono finanziate con la parte stabile del fondo costituito ex art. 79 del CCNL 16/11/2022.

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

Si auspica, con la sottoscrizione del contratto integrativo, di riuscire a mantenere i livelli di qualità fin qui raggiunti dall'Ente, nonostante i limiti imposti dalla vigente normativa in materia di contenimento della spesa. Nell'arco temporale di breve periodo, si potrebbero perseguire anche obiettivi di miglioramento, dalla graduale reimpostazione dei tempi connessi ai processi di programmazione annuale e di controllo infrannuale, in costante evoluzione.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

IL RESPONSABILE DELL'AREA SEGRETERIA-
AFFARI GENERALI-PERSONALE

Dott.ssa Lara Santilli



Lara Santilli