



COMUNE DI PRESSANA

Provincia di Verona

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO- FINANZIARIA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 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		Ipotesi di contratto sottoscritta in data 05.12.2023
Periodo temporale di vigenza		Anno 2023
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Di Marco Massimo, segretario comunale – Presidente Rosestolato Angelica, responsabile area affari generali Buselli Nadia, responsabile area contabile Galbero Luca, responsabile area tecnica Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL -CISL FP- UIL FP Organizzazioni sindacali firmatarie: Murelli Ivan – CISL FP
Soggetti destinatari		Personale dipendente (non dirigente)
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) ipotesi CCDI2023/2025 b) Utilizzo risorse decentrate anno 2023
Rispetto dell'iter adempimenti 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? La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di Revisione
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	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? <i>Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, insieme al Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, è stato approvato per l'anno 2023 con deliberazione di Giunta n. 28 del 20/04/2023 mentre il Piano Esecutivo di gestione PEG 2023-2025 (parte finanziaria) con delibera di GC n. 23 del 04/04/2023.</i>
		È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)? <i>Si. Con delibera di Giunta n. 4 del 31/01/2023 è stato confermato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. (2021/2023).</i>
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013? <i>Si, per quanto di competenza.</i>
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <i>Il nucleo di valutazione a consuntivo validerà il raggiungimento degli obiettivi previsti nel PIAO (Piano Performance e PEG)</i>		

Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Alla luce dell'art. 7, C.4, del CCNL 2019/2021 il presente CCI, suddiviso per articoli, disciplina

Art. 1 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 2 Formazione ed aggiornamento professionali

Art. 3 Disciplina del lavoro straordinario

Art. 4 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 5 Conferimento degli incarichi di Elevata Qualifica

Art. 6 Retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualifica

Art. 7 Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

Art. 8 Indennità condizioni di lavoro.

Art. 9 Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità

Art. 10 Risorse destinate all'esercizio di compiti di responsabile di procedimento o specifiche responsabilità.

Art. 11 Progressione economica orizzontale nell'ambito dell'Area.

Art. 12 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

Art. 13 Premi correlati alla performance

Art. 14 Disposizione finale

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2023 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione:

- Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, disagiate o esposte a rischi, in applicazione dell'articolo 84 bis, del CCNL 16.11.2022 sono confermate nella misura di euro 3, e sono commisurate ai giorni di effettivo svolgimento di tali attività;

- L'indennità disciplinata dall'art. 84, del CCNL 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale dell'Area Istruttori ed è definita nella misura di €. 3.200,00;

Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati criteri relativi al Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna negli atti assunti – alla complessità dell'attività – e alla Responsabilità gestionale. Le schede di pesatura sono stabilite dai responsabili di settore.

- Risorse per specifiche disposizioni di legge si riferiscono a "incentivi funzioni tecniche" (ar. 113 D.Lgs 50/2016 – art. 45 D.Lgs 36/2023) previsto per l'anno 2023 in Euro 8.000,00 erogati secondo le modalità previste negli appositi regolamenti comunali con atto del Responsabile di settore o del Segretario comunale per titolari di incarico di EQ.

- Premi correlati alla performance: le risorse per la performance individuale ammontano a Euro 4.106,00 mentre per la performance organizzativa Euro 9.580,99. Le risorse vengono ripartite mediante compilazione di schede di valutazione da parte dei responsabili di area secondo il vigente sistema di valutazione della performance. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 81 comma 2 CCNL 16.11.2022 si è convenuto di assegnare alla performance individuale il 30% delle risorse complessive di cui al presente articolo. Ad una percentuale del 10% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite

delle valutazioni della performance individuale.

UTILIZZO DEL FONDO 2023 (art. 80 C.C.N.L. 2019/2021)			
FISSA	1999/2020	Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)	€ 15.535,06
	2021	Progressioni Economiche Orizzontali 2021	€ 1.086,50
	2023	Differenza costo fasce peo 2021	€ 694,85
	2023	Differenze stipendiali tra B3 e B1	€ -
	2023	Indennità di Comparto (art.33 CCNL 22/01/2004)	€ 3.432,42
	2023	Indennità condizioni di lavoro	€ 1.150,00
	2023	Indennità di responsabilità	€ 3.200,00
	2023	Performance individuale	€ 1.852,15
	2023	Performance organizzativa	€ 9.580,99
	Totale Parte Fissa		€ 36.531,97
VARIABILE	Art. 80 co. 2 lett. b)	Performance individuale	€ 2.253,85
	art. 80 co.2 lett. g)	Incentivi funzioni tecniche	€ 8.000,00
	Totale Parte Variabile		€ 10.253,85
			€ 46.785,82
	fondo lavoro straordinario		

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi.

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

Il contratto integrativo in esame non prevede l'attribuzione di nuove Progressioni economiche orizzontali

Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:

Dalla sottoscrizione del contratto integrativo, essendo previste somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel Piano della Performance e congiunti al Piano Esecutivo di Gestione (per la parte finanziaria) ci si attende un accrescimento ed una migliore organizzazione dei servizi esistenti

Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato con determinazione dell'Area Contabile n. 80 del 05.12.2023 come dimostrato nell'allegato A).

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti in Euro 31.345,72 quale importo consolidato al quale poi saranno applicate le decurtazioni e gli incrementi previsti da precedenti disposizioni contrattuali.

Incrementi con carattere di certezza e di stabilità

Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente (Art. 79 comma 1 CCNL 16.11.2022 - Art. 67 comma 2 lett. C) CCNL 21.05.2018)	Euro 2.138,01
Incremento Euro 84,50 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2018 (Art. 79 comma 1 lett. B) CCNL 16.11	Euro 591,50

Incremento Euro 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015 (Art. 79 comma 1 CCNL 16.11.2022 – Art. 67 comma 2 lett. A) CCNL 21.05.2018	Euro 665,60
Incremento fondo Art. 79 c.1, lett. D – differenze tra incrementi a reime di cui all'art. 76 per il personale in servizio	Euro 694,85

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate:

Incentivi per funzioni tecniche (Art. 113 D.Lgs. 50/2016 – art. 76 D.Lgs. 56/2017)	Euro 8.000,00
Incremento Euro 84,50 per ogni dip. In servizio al 31.12.2018 (Art. 79, c. 1 lett. B) CCNL 16.11.2022) anno 2021 e 2022	Euro 1.183,00
Incremento art. 79 comma 5 (0,22% monte salari 2018)	Euro 535,50
Incremento art. 79 comma 5 (0,22% monte salari 2018) anno 2022	Euro 535,50

Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

Voce non presente

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

DESCRIZIONE	ANNO 2023
RISORSE STABILI	Euro 36.531,97
RISORSE VARIABILI	Euro 10.254,00
totale	Euro 46.785,97

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Destinazione non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per un totale di Euro 20.053,90 relative all'indennità di comparto del personale dipendente pe Euro 3.432,42 e a progressioni economiche pregresse per Euro 16.621,56.

Sezione II – Destinazione specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi Euro 26.036,99 per l'anno 2023 così suddivise:

DESCRIZIONE	IMPORTO ANNO 2023
Indennità particolari condizioni di lavoro	Euro 1.150,00
Specifiche responsabilità	Euro 3.200,00
Incentivi funzioni tecniche	Euro 8.000,00
Performance individuale	Euro 4.106,00
Performance organizzativa	Euro 9.580,99

Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronti

Schema generale riassuntivo di costituzione del fondo anno 2016 e confronto con il corrispondente Fondo anno 2023

Il confronto fondo 2016 e fondo 2023 è esposto nell'allegato A).

Modulo IV – Compatibilità economico – finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio Anno 2023.

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria delle gestione.

Il totale del fondo come costituito con determinazione dell'Area Contabile n.80 del 05.12.2023, trova copertura nel Bilancio di Previsione 2023/2025, nei relativi capitoli di competenza del personale dell'anno 2023 e con imputazione all'esercizio 2024 delle somme che saranno esigibili a seguito di valutazione (f.p.v.).

La verifica tra sistema contabile e fondo di produttività è costante.

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

E' stato introdotto dal 2017 l'art. 23 co. 2 del D.Lgs. 75/2017 che prevede che l'ammontare complessivo del salario accessorio annuale del personale dipendente (con esclusione delle voci non rilevanti) non può superare quello dell'anno 2016.

Il vincolo dettato dalla sopraindicata normativa è stato rispettato anche per l'anno 2023.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse destinazioni del Fondo

Il finanziamento relativo al Fondo per l'anno 2023 trova copertura negli appositi capitoli di bilancio dell'anno 2023 afferenti il salario accessorio ed i relativi oneri previdenziali ed assistenziali del personale dipendente suddivisi per servizi.

Pressana, 12.12.2023

IL RESPONSABILE AREA CONTABILE

Buselli Nadia



