

**Relazione illustrativa**

**Modulo I**

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	13 dicembre 2024	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	2024	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):                      Presidente:                      - Segretario Comunale protempore - Dott.ssa Aggujaro Daniela;</p> <p>Componenti:                      - Responsabile Area Finanziaria protempore – Dott.ssa Sara Morando;</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL – CISL FP – RSU                      - FP CGIL – Tirapelle Angelo;                      - CISL FP – Ciliberti Claudio;                      - RSU – Girardi Raffaele;</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>a) Utilizzo risorse decentrate anno 2024                      b) Parte normativa art.7 c. 4 del CCNL 16.11.2022, per quanto di competenza.</p>	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno e in che data?
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: NESSUN RILIEVO
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 26/07/2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale di tutte le informazioni necessarie.
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## Modulo II

**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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede:

1. Quantificazione delle risorse
2. Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
3. Strumenti di premialità
4. Le indennità
5. Risorse destinate a compensare le performance organizzativa ed individuale

### **Allegato 1 - Tabella analitica della costituzione del fondo.**

### B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2024 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, differenziale storico e differenziali stipendiali ecc.) vengono erogate sulla base dei criteri descritti nell'ipotesi di CCID – Utilizzo del Fondo per l'anno 2024, sottoscritto il 13/12/2024, di cui si riportano di seguito i dettagli:

<b>Istituti contrattuali applicati</b>	<b>Importo</b>
Incentivo <i>performance</i> individuale e collettiva	€ 29.435,96
Progressioni economiche nella categoria	€ 12.293,00
Indennità di turno	
Indennità di reperibilità - Integrazione	
Indennità "Condizioni di lavoro"	€ 1.200,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 1.500,00
Incremento di risorse per retribuzione di posizione e di risultato	
Indennità di servizio esterno (Polizia locale)	
Indennità di funzione (Polizia locale)	
Trattamenti accessori fissati per legge	
Welfare integrativo	
Indennità per personale educativo e docente	
Indennità per personale educativo nido d'infanzia	
Indennità di comparto	€ 4.123,85
Altro	
<b>TOTALE</b>	<b>€ 48.552,81</b>

Art. 7 ipotesi di CCID – Indennità condizioni di lavoro:

1. *“Il principio che la delegazione trattante persegue è la certezza e la equità delle risorse messe a disposizione per le lavoratrici e i lavoratori.*
2. *L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate,*

- esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
3. I valori annuali di dette indennità saranno determinati a fronte della disponibilità economica della contrattazione decentrata ed a carico del fondo per le risorse decentrate.
  4. Per le attività esposte a rischio le parti condividono che al personale adibito ad attività tecnico-manutentive, di giardinaggio, di pulizia e di manutenzione stradale venga attribuita l'indennità giornaliera di € 2,00.
  5. Per le attività implicanti il maneggio di valori si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:
    - a) fino a 100,00 euro (nessuna indennità)
    - b) da 101,00 euro a 1.250,00 euro (indennità annuale, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 84-bis del CCNL 19-21, di € 350,00).
  6. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022.
  7. Per indennità di chiamata per urgenza improrogabile per i dipendenti fuori dall'orario di lavoro € 15,00 (chiamata) oltre un'ora di straordinario da riconoscere.
  8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022.
  9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

**Art. 8 ipotesi di CCID – Specifiche responsabilità:**

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità, per l'anno 2024, è destinata una quota complessiva pari ad € 1.500,00.
2. L'indennità disciplinata dall'art. 84, comma 1, del CCNL 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree degli Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed Elevata Qualificazione. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Responsabile del Settore.
3. In tale articolo confluisce anche il personale che precedentemente era interessato dall'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.05.2018 (ufficiale di anagrafe e stato civile, elettorale ecc.) per un'indennità annua di euro 1.000,00. Indennità ricomprese nello stanziamento di cui al comma 1 del presente articolo.
4. Per l'attribuzione delle risorse economiche dell'indennità del personale precedentemente interessato dall'art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21.05.2018, sono utilizzati i seguenti criteri:

1)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	max	15 punti
2)	Complessità dell'attività	max	15 punti
3)	Responsabilità gestionale	max	15 punti
	<b>Punteggio</b>	<b>max</b>	<b>45 punti</b>

*In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:*

*Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.*

*La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.*

*La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.*

5. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di settore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 10 punti complessivi.
6. Ai fini del calcolo dell'indennità ad eccezione di quelle previste dall'art.84 primo e terzo punto del CCNL 2019-2021 si utilizzano i seguenti criteri:  
 A = somma a disposizione  
 B = somma complessiva dei punteggi delle specifiche responsabilità a disposizione con valore

complessivo pari o superiore a 10 punti (45).

C = somma dei punti attribuiti alla singola specifica responsabilità con valore pari o superiore a 10.

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$A/B * C$

L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

7. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
8. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito annualmente con atto assunto da parte del Responsabile del Settore.
9. L'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio qualora le giornate di assenza per malattia non siano superiori a 30 giorni.
10. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata per dodici mensilità.
11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

#### 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 al personale si applica il Regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 39 del 22/12/2015).

#### E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche, secondo i criteri specificati nell'articolo 10 del Contratto qui riportato:

1. Annualmente viene definita la quota da destinare al finanziamento delle progressioni all'interno delle aree nell'ambito degli indirizzi della Giunta comunale e delle risorse decentrate disponibili. Per l'anno 2024 la somma massima è pari ad € 2.150,00.
2. Le parti danno atto che:
  - a) La quota massima di dipendenti cui può essere attribuita la progressione annualmente è di un dipendente per ciascuna Area di classificazione di cui alla tabella B allegata al CCNL 16.11.2022 (ex categorie) e comunque ad una quota non superiore al 50%;
  - b) la progressione economica all'interno delle aree si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro Aree, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
    - i) AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex D) per max 6 differenziali stipendiali;
    - ii) AREA DEGLI ISTRUTTORI (EX C) per max 5 differenziali stipendiali;
    - iii) AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (EX B1 e B3) per max 5 differenziali stipendiali;
  - c) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella A allegata al CCNL 16.11.2022;
  - d) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione all'interno delle aree per il triennio 2023-2025 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione all'interno delle aree verranno ripartite tra le diverse aree in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse.
4. In applicazione dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche all'interno delle aree nelle diverse categorie sono i seguenti:

<b>FATTORE</b>	<b>PERCENTUALE</b>
----------------	--------------------

<b>1. Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media del punteggio)</b>	60%
<b>2. Esperienza</b> (anzianità nella categoria economica di appartenenza valutata in punti 1 per ogni anno di servizio nella categoria economica/area professionale attualmente rivestita)	40%

- a) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;  
b) in caso di ulteriore parità la maggiore età anagrafica del dipendente.

5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza sono richiesti i seguenti requisiti per essere ammessi alla selezione il personale una anzianità di servizio nella posizione economica in godimento al 31.12 di almeno 24 mesi,
6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della graduatoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo.
7. L'effettiva attribuzione della progressione all'interno delle aree è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione positiva nel citato triennio.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

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

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva e individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

**G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili:** \_\_\_\_\_

\*\*\*\*\*

Rivoli Veronese, lì 16 dicembre 2024

IL RESPONSABILE del  
SERVIZIO FINANZIARIO –  
GESTIONE del PERSONALE  
dott.ssa Sara Morando



