

*Comune di BONAVIGO*

*Provincia di Verona*



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
E RELAZIONE  
TECNICO-FINANZIARIA  
DEL CONTRATTO DECENTRATO  
INTEGRATIVO  
PARTE NORMATIVA  
ANNO 2020-2022**

6

## PREMESSA

Con riferimento a quanto previsto dall'articolo 8 del CCNL 21 maggio 2018 e dall'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 in ordine al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge e la relativa certificazione degli oneri si rende la presente relazione relativa all'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente.

In data 19 luglio 2012, con circolare n. 25 il MEF, dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria indicando, tra le fattispecie di contrattazione integrativa per cui valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo di revisione contabile ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., anche i contratti integrativi normativi.

Pertanto, sulla base di quanto previsto nella predetta circolare e seguendo gli schemi ad essa allegati, è stata redatta la presente relazione illustrativa a corredo dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente. Si evidenzia che le parti ritenute non pertinenti sono presenti con l'annotazione "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato".



**Modulo 1 - Scheda 1.1**

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>18 SETTEMBRE 2020</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2020-2022 e comunque fino alla sottoscrizione di un nuovo CCDI normativo in materia.</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica: <b>Commissario Straordinario e Responsabili di Area</b>  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <b>CISL FPS – UIL FPL</b>  Organizzazioni sindacali firmatarie: <b>CISL FPS – UIL FPL</b>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dipendente del Comune di Bonavigo
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Disciplina gli aspetti normativi delle materie che il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2018, demanda alla contrattazione decentrata integrativa.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</b>  La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti  <b>Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva.</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</b>  <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 unificato organicamente nel Piano esecutivo di gestione dell'ente, ed è in fase di predisposizione (parte finanziaria e parte obiettivi) .</i>
		<b>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)?</b>  <i>Si. Con delibera di Giunta n. 2 del 31.01.2020 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. (2020-2022).</i>
		<b>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013?</b>  <i>Si, per quanto di competenza.</i>
	<b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b> <i>La documentazione sarà inviata all'OIV</i>	



## **II.2 - 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)**

Il modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone i contenuti.

- a) **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.**

In merito al contenuto del presente contratto, si precisa che, ai sensi dell'articolo 40, comma 3 bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, così come modificato dall'art. 11, comma 1 lettera c), nn. da 1) a 3) del D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, la contrattazione integrativa "si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali...".

In data 21 maggio 2018 è stato siglato il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2016-2018 il quale ha riscritto la disciplina delle relazioni sindacali rispetto a quella definita dai precedenti CCNL ed in particolare, all'articolo 7, ha individuato soggetti e materie della contrattazione collettiva integrativa.

Pertanto l'ipotesi di contratto integrativo decentrato allegato alla presente è stata redatta con lo scopo di adeguare la contrattazione dell'ente al nuovo sistema di relazioni sindacali introdotto dal suddetto CCNL e al fine di disciplinare le materie da esso demandate alla contrattazione collettiva integrativa.

Premesso quanto sopra si elencano di seguito le materie oggetto di regolamentazione, richiamando le fonti legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

### **Articolo 1: OGGETTO E DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

L'articolo regola l'ambito di applicazione e la durata del contratto. In particolare il CCDI riguarda il periodo temporale dal 2020 e, così come imposto dall'articolo 8 comma 1 del CCNL 21 maggio 2018, ha validità triennale e comunque rimane in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo CCDI (ciò in conformità a quanto prevede l'articolo 8 comma 7 del CCNL 21 maggio 2018) o fino all'entrata in vigore di nuovi indirizzi contrattuali o di legge incompatibili con quanto disciplinato.

### **Articolo 2: INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI DECENTRATI**

L'articolo regola eventuali controversie che potrebbero sorgere sull'interpretazione del contratto.

### **Articolo 3: RELAZIONI SINDACALI**

L'articolo evidenzia che è riconosciuta quale esigenza primaria la definizione di un sistema di relazioni sindacali che persegua il miglioramento della qualità dei servizi. A tale scopo, nel rispetto della distinzione dei ruoli e della reciproca autonomia, il confronto tra Amministrazione e soggetti sindacali è ritenuto essenziale, anche al fine di valorizzare le risorse umane e di assicurare una organizzazione del lavoro flessibile, rivolti a perseguire gli obiettivi di soddisfazione delle esigenze della comunità locale.

### **Articolo 4: MISURE CONSEGUENTI AL MANCATO RISPETTO DI VINCOLI POSTI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E ALL'UTILIZZO DEI RELATIVI FONDI**

Riferimento al D.L. 6 marzo 2014, n.16, convertito con modificazioni dalla legge 2 maggio 2014 n. 68 e s.m.i..

### **Articolo 5: FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE**

L'articolo evidenzia che L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.



#### **Articolo 6: UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA**

Per la quota determinata dall'Ente ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c) e 5 del D.Lgs.vo n. 285/1992, questo è tenuto a dare applicazione a quanto disposto dall'art. 56- quater C.C.N.L. 21.05.2018, in merito alla destinazione in favore del personale interessato, in coerenza con le previsioni legislative, dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse

#### **Articolo 7: DISCIPLINA DEL LAVORO STRAORDINARIO**

Viene regolarizzata la disciplina del lavoro straordinario.

#### **Articolo 8: SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

#### **Articolo 9: CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

Ai sensi dell'art. 14 del CCNL 21/05/2018, dal 21/05/2019 è entrato in vigore il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative secondo le procedure ed i criteri generali per il conferimento e la revoca delle stesse approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 34 del 27/06/2019.

#### **Articolo 10: RISORSE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E LIMITE DELLE RISORSE COMPLESSIVE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO**

In base all'articolo 7, comma 4, lettera u), del C.C.N.L. 21 maggio 2018, sarà oggetto di contrattazione l'incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs.vo 75/2017, una riduzione delle risorse del fondo delle risorse decentrate.

#### **Articolo 11: AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE**

L'articolo specifica che l'ammontare del fondo per risorse decentrate sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del C.C.D.I., con appositi accordi decentrati.

#### **Articolo 12: INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO**

Questo istituto è previsto dall'articolo 70-bis del CCNL 21 maggio 2018; nel contratto integrativo vengono esemplificate le tipologie di attività disagiate ed esposte a rischi di tutti le strutture organizzative dell'Ente, nonché le situazioni organizzative implicanti il maneggio valori. Viene altresì stabilito l'importo individuale dell'indennità e le eventuali deroghe previste a tale importo per specifiche attività, sempre nel rispetto dei limiti previsti dalla contrattazione nazionale.

#### **Articolo 13: RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI TURNO E REPERIBILITA'**

Questo istituto è previsto dall'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21 maggio 2018; nel contratto integrativo vengono esplicitate le modalità e gli importi da erogare.

#### **Articolo 14: RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DEI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 79 quinquies comma 1)**

Questo istituto è previsto dall'articolo 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21 maggio 2018; nel contratto vengono individuate le fattispecie, i criteri di accesso al compenso, il processo per riconoscere l'incentivo e l'importo annuo massimo erogabile. Le parti in sede di ripartizione delle risorse decentrate possono ridefinire l'importo massimo nei limiti previsti dal CCNL.

#### **Articolo 15: PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA**

L'articolo disciplina i criteri di accesso alla progressione economica interna alla categoria e le modalità di svolgimento della selezione.

Inoltre si dà atto che la graduatoria per l'accesso alla progressione economica orizzontale, tenuto conto della pianta organica e del personale in servizio presso l'ente, avverrà tra tutto il personale avente diritto alla progressione, senza distinzione della categoria di appartenenza.



## **Articolo 16: RISORSE CHE PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALLA INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE**

Il contratto disciplina i compensi relativi alle finalità previste nell'articolo 68 comma 2 lettera g) del CCNL 21/5/2018, riferiti alle risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera c) del medesimo CCNL. Nello specifico si fa riferimento agli incentivi per le attività di progettazione e di pianificazione ai sensi degli abrogati articoli 92 e 93 del D.Lgs. 12 aprile 2006 n. 163, all'incentivo funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, ai compensi per le attività di recupero dell'evasione tributaria (D.Lgs. 15/12/1997 n. 446) e rappresentanza dell'Ente in sede di commissione tributaria (D.Lgs. 31/12/1992 n. 546, art. 15), ai compensi per l'avvocatura civica ai sensi dell'articolo 27 del CCNL 14 settembre 2000, ai compensi ISTAT per le rilevazioni riferite alle attività di censimento e alle indagini multiscopo, all'incentivo condono di cui alla L. 326/2003 e alla L.R. 23/2004, all'incentivo c.d. "anti evasione IMU/TARI" di cui all'art. 1 comma 1091 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, ecc.

Per la disciplina dei compensi di cui al presente articolo, il CCDI rinvia agli specifici regolamenti adottati dall'ente.

## **Articolo 17: PROGETTI FINANZIATI DALLA PARTE VARIABILE DEL FONDO**

L'articolo disciplina le risorse destinate al finanziamento delle risorse variabili del fondo ex art. 67 comma 5 lett. b) del C.C.N.L. 21.05.2018, in applicazione all'art. 7, comma 4, lett. a) del C.C.N.L. 21.05.2018, costituiscono una parte del fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali. Tale quota sarà determinata annualmente in sede di riparto del fondo per le risorse decentrate, a fronte delle disponibilità economiche della contrattazione decentrata.

## **Articolo 18: PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE**

Il sistema d'incentivazione è direttamente correlato ad effettivi incrementi della produttività ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi e dei prodotti, accertabile con l'utilizzo di adeguati metodi quantitativi, intesi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa, con riferimento sia alle attività ricorrenti che progettuali realizzate dall'ente nel suo complesso, dalla struttura operativa e dal gruppo di lavoro.

È esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi e, in ogni caso, con modalità difformi dalla valutazione dei risultati (performance organizzativa) e della prestazione lavorativa (performance individuale) attuata con la metodologia di valutazione adottata dall'Ente. L'incentivo al merito e alla produttività (premi correlati alla performance) dovrà essere improntato ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi. L'articolo definisce i requisiti di accesso al sistema incentivante sia con riferimento all'incentivo al merito e alla produttività riferito all'obiettivo di mantenimento/miglioramento della performance organizzativa generale dell'Ente.

L'articolo inoltre quantifica la maggiorazione della quota di incentivo riferito alla performance individuale da attribuire ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate stabilendo che debba essere pari al 30% del valore medio pro-capite di detta quota attribuita ai dipendenti ammessi al sistema premiante; inoltre stabilisce che tale maggiorazione non può essere attribuita ad un contingente di personale superiore al 30% dei dipendenti ammessi al sistema premiante, demandando alla metodologia di valutazione i criteri per stabilire le precedenze in casi di situazioni di parità di punteggio.

## **Articolo 19: CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

A decorrere dal 31/12/2018 con valenza dal 01/01/2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 14 del C.C.N.L. 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa.

## **Articolo 20: DISPOSIZIONI FINALI**

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.



**ALLEGATO A): REGOLAMENTO RECANTE NORME PER LA COSTITUZIONE E LA RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI PER LO SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI TECNICHE DI CUI ALL'ART. 113 DEL D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50**

Il Regolamento ha per oggetto la determinazione e la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche che spettano al personale del Comune di Bonavigo per l'elenco tassativo di attività indicate al comma 2 dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016. Gli incentivi di cui al presente Regolamento fanno capo al medesimo capitolo di spesa previsto per i singoli lavori, servizi e forniture, così come stabilito dall'art. 113, comma 5 *bis*, D.Lgs. n. 50/2016, introdotto dall'art. 1, comma 526, legge n. 205/2017.

All'interno del Regolamento sono:

- stabilite le percentuali effettive delle risorse finanziarie da destinare all'incentivo per le funzioni tecniche, modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture posti a base di gara;
- recepite le modalità ed i criteri per la ripartizione dell'80% del predetto incentivo tra i dipendenti interessati, come definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa;
- stabiliti i criteri e le modalità per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme di cui al D.Lgs. n. 50/2016 (esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e dei costi stabiliti).

L'attribuzione dell'incentivo è finalizzata alla valorizzazione delle professionalità interne, all'incremento della produttività e per premiare attività prima non incentivate, tese ad assicurare l'efficacia della spesa e la corretta realizzazione dell'opera, del servizio e/o della fornitura.

Gli incentivi per funzioni tecniche sono compresi all'interno delle risorse decentrate variabili per la contrattazione collettiva, come previsto dall'articolo 15, comma k), del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'1/4/1999 e dall'articolo 31, comma 3, del contratto collettivo nazionale di lavoro del 22/1/2004.

**ALLEGATO B): CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE COSTITUITO DALLE SOMME DERIVANTI DA COMPENSI PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

Il Regolamento ha per oggetto la determinazione e la ripartizione degli incentivi che per specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale e si riferiscono al recupero evasione I.M.U - TARI..



**Si attesta che l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché le disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009.**

**b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato. Tale punto sarà oggetto di compilazione in sede di relazione al contratto sull'utilizzo delle risorse decentrate.

**c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;**

Con l'eccezione delle discipline espressamente citate come ancora vigenti, il nuovo CCDI comporta l'abrogazione espressa del precedente accordo integrativo normativo stipulato in data 22 dicembre 2017 e sue successive modifiche ed integrazioni.

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

Si attesta la coerenza delle disposizioni contrattuali con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

In particolare si precisa che è esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi e, in ogni caso, con modalità difformi dalla valutazione dei risultati (performance organizzativa) e della prestazione lavorativa dei dipendenti.

**e) 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'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

Si attesta la coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 23 del D.Lgs. n. 150/2009.

A tal proposito si precisa che la progressione economica interna alla categoria, in base alla disciplina definita nell'ipotesi di CCDI viene riconosciuta ai dipendenti sulla base di una selezione, attraverso la quale vengono premiati i dipendenti che realizzano la migliore prestazione lavorativa, in quanto la selezione si attua, in via preponderante, sulla base della valutazione della performance individuale.

In ossequio ai criteri previsti all'articolo 16 del CCNL 21/5/2018, la collocazione in graduatoria, avviene in funzione del punteggio riportato da ciascun dipendente sui seguenti parametri: a) valutazione della prestazione nel triennio di riferimento; b) esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento e pertanto, ai fini della selezione, sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

Tale sistema disciplinato nell'ipotesi di CCDI garantisce che le progressioni economiche siano riconosciute in modo selettivo e ad una quota limitata di dipendenti.

**f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.**

L'accordo illustrato appartiene alla tipologia dei "contratti integrativi normativi", ossia disciplina e riordina i vari istituti contrattuali, perseguendo lo scopo di adeguare la contrattazione dell'ente al nuovo sistema di relazioni sindacali e ai nuovi istituti contrattuali introdotti dal CCNL 21/5/2018.

L'ipotesi di CCDI in esame pertanto non comporta stanziamento di risorse correlate al raggiungimento di obiettivi specifici, ma nel disciplinare i vari istituti le delegazioni trattanti si sono poste la finalità di motivare e incentivare il



personale orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione. Infatti, in un momento come l'attuale, caratterizzato da forte complessità e riduzione delle risorse umane, il sistema incentivante rappresenta una importante leva per il raggiungimento degli obiettivi sempre più sfidanti, programmati dall'Amministrazione e finalizzati prioritariamente al mantenimento, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, dei servizi offerti ai cittadini e in alcuni casi dal potenziamento di alcuni servizi.

**d) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nessuna.

**Relazione tecnico-finanziaria**

La presente ipotesi di CCDI, rientrando nella tipologia dei "contratti normativi", definisce i criteri generali per l'utilizzo delle risorse relative ai fondi per la contrattazione integrativa, in coerenza con quanto stabilito dai CCNL e dalla normativa in materia e pertanto non genera costi aggiuntivi rispetto al previgente contratto decentrato normativo.

In relazione a quanto prescrive la circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19/7/2012, si assevera che dall'ipotesi di CCDI allegata alla presente non derivano effetti economici in termini di costi del personale che trovino contabilizzazione all'esterno dei fondi per la contrattazione integrativa.

Pertanto la presente sezione, che deve essere redatta al fine dell'individuazione e della quantificazione dei costi e dell'attestazione della compatibilità e della sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, risulta non pertinente relativamente all'ipotesi di contratto in oggetto.

Bonavigo, li 18 settembre 2020



IL RESPONSABILE DELL'AREA CONTABILE  
RAG. FULVIO BERTOLDO