

**Verbale della Deliberazione di Comitato Istituzionale**

**n. 17 del 15 luglio 2021**

**Oggetto: Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) del personale dipendente non dirigente del Consiglio di Bacino Veronese per l'anno 2021.**

L'anno **Duemilaventuno**, il giorno **quindici** del mese di **luglio**, alle ore quattordici e trenta, si è riunito il Comitato istituzionale a seguito di convocazione prot. n. 782 del 7 luglio 2021. Ai sensi del Decreto Legge 17 marzo 2020 n. 18, art. 73, del DPCM 22 marzo 2020, del DPCM 24 ottobre 2020, e ss. ii. mm., recanti disposizioni per contrastare la diffusione del contagio da coronavirus COVID19, la riunione odierna del Comitato Istituzionale si tiene in modalità di videoconferenza, nel rispetto dei criteri di tracciabilità e identificabilità dei partecipanti.

Al momento della trattazione del presente punto all'ordine del giorno, i componenti del Comitato Istituzionale risultano:

	Presente	Assente
Bruno Fanton	x	<input type="checkbox"/>
Marco Padovani	x	<input type="checkbox"/>
Luca Sebastiano	<input type="checkbox"/>	x
Alessandra Ravelli:	x	<input type="checkbox"/>
Denise Zoppi:	<input type="checkbox"/>	x

Presiede la riunione il Presidente Bruno Fanton. Partecipa alla seduta il Direttore del Consiglio di Bacino Veronese, Dott. Ing. Luciano Franchini, che ne cura la verbalizzazione.

Il Presidente, accertata la sussistenza del numero legale, dichiara aperta la seduta e invita il Comitato istituzionale a trattare la proposta di deliberazione relativa all'oggetto sopra riportato. Il Presidente, al termine dell'esame della documentazione agli atti, pone in votazione la proposta che viene approvata all'unanimità dei voti resi in forma palese.

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

IL DIRETTORE  
Dott. Ing. Luciano Franchini

IL PRESIDENTE  
Bruno Fanton

---

Si certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo on line del Consiglio di Bacino Veronese il giorno 15 luglio 2021 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124, comma 1 del D. Lvo n. 267/2000.

SERVIZIO AFFARI GENERALI  
Dott.ssa Ulyana Avola

Deliberazione di Comitato Istituzionale

n. 17 del 15 luglio 2021

Oggetto: Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) del personale dipendente non dirigente del Consiglio di Bacino Veronese per l'anno 2021

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ a seguito di pubblicazione all'Albo di questo Ente, ai sensi dell'art. 134 del D.lvo n. 267/2000.

Verona, lì

Il Direttore  
Dott. Ing. Luciano Franchini

**IL COMITATO ISTITUZIONALE**

**Deliberazione n. 17 del 15 luglio 2021**

**Oggetto: Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) del personale dipendente non dirigente del Consiglio di Bacino Veronese per l'anno 2021.**

PREMESSO che questo Ente, istituito in attuazione della LR del Veneto del 27 aprile 2012, n. 17 e della relativa Convenzione del 10 giugno 2013, è disciplinato, per quanto riguarda l'esercizio delle funzioni, degli organi, etc., dal decreto legislativo n. 267/2000 recante il Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, e ss. mm. e ii;

VISTA la Legge Regionale 27 aprile 2012, n. 17 "Disposizioni in materia di risorse idriche", che affida le funzioni già esercitate dalle AATO a enti appositamente istituiti e denominati Consigli di Bacino;

VISTA la "Convenzione per la cooperazione tra gli enti locali partecipanti compresi nell'ambito territoriale ottimale del servizio idrico integrato veronese" (di seguito solo "Convenzione") conservata al repertorio municipale del Comune di Verona al n. 88410 del 10 giugno 2013, e in particolare l'art. 17 che stabilisce che, per quanto non disciplinato dalla convenzione stessa si faccia rinvio alle norme previste dalla vigente legislazione per i Comuni, in quanto applicabili;

VISTO il CCNL del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016 – 2018 del 21 maggio 2018;

VISTO il CCNL comparto Regioni – Autonomie Locali 22.01.2004;

VISTO il CCNL biennio economico 2004/2005 sottoscritto il 09.05.2006;

VISTO il CCNL comparto Regioni – Autonomie Locali 11.04.2008;

VISTO il CCNL biennio economico 2008/2009 sottoscritto il 31.07.2009;

VISTO l'art. 33, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi", convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58;

VISTO il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento Funzione Pubblica del 17 marzo 2020, recante le "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", finalizzato a dare attuazione alle disposizioni di cui al citato art. 33, del decreto-legge 34/2019;

VISTA la deliberazione di Comitato Istituzionale n. 35 del 17 ottobre 2019, esecutiva, di costituzione di delegazione trattante di parte pubblica per la stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) del personale (parte categorie) del Consiglio di Bacino Veronese per il triennio 2019 - 2021, che ha individuato come componente il Direttore dell'Ente, Dott. Ing. Luciano Franchini;

VISTA deliberazione di CI n. 36 del 22.10.2019, esecutiva, di approvazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per il periodo normativo 2019-2021 del personale dipendente non dirigente del Consiglio di Bacino Veronese;

VISTA la deliberazione di CI n. 42/2020, esecutiva di approvazione del CCDI per l'annualità 2020;

DATO ATTO che si rende necessario procedere alla approvazione del CCDI del personale dipendente non dirigente del Consiglio di Bacino Veronese per l'annualità 2021;

VISTO il Bilancio di previsione 2021 – 2023 dell'ente, approvato con deliberazione di Assemblea d'Ambito n. 1 del 30 marzo 2021, esecutiva;

VISTA la deliberazione n. 3 del 17 marzo 2021, esecutiva, con la quale l'Assemblea d'Ambito, in sede di assestamento del Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2021, ha approvato, l'adeguamento della voce di spesa relativa al costo del personale del Consiglio di Bacino veronese, per € 11.500,00, al fine di consentire il proporzionamento del fondo per il salario accessorio ai sensi del citato art. 33 del DL 34/2019;

CONSIDERATO che nell'ultimo quinquennio le funzioni assegnate all'Ente sono state incrementate in ragione della recente evoluzione regolamentare operata dall'Autorità di Regolazione Energia Reti e Ambiente (ARERA);

DATO ATTO, in particolare, che a partire dal 2016 ARERA ha avviato, con deliberazione n. 655/2015/r/idr, il sistema di controllo della qualità contrattuale del servizio idrico integrato: tale sistema prevede il coinvolgimento del personale dell'ente nel processo di convalida dei dati trasmessi dalle società di gestione prima della definitiva trasmissione ad ARERA;

DATO ATTO ancora che, nel corso del 2018, ARERA ha istituito, con deliberazione n. 917/2017/R/idr, il sistema di controllo della qualità tecnica, con procedura di convalida analoga a quella contrattuale, dei dati relativi alle misure delle perdite idriche, della funzionalità delle reti fognarie e degli impianti di depurazione;

DATO ATTO inoltre che l'art. 158bis del D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 "*Approvazione dei progetti degli interventi e individuazione dell'autorità espropriante*" inserito dall'art. 7 del Decreto Legge 12 settembre 2014 n. 133 (Sblocca Italia) ha definito le competenze degli Enti d'ambito in merito all'approvazione dei progetti;

DATO ATTO infine che la Regione Veneto, con DGRV 1.400/2017, ha assegnato al Consiglio di Bacino anche la funzione di Valutazione di Incidenza Ambientale (VINCA) in relazione alle opere del servizio idrico integrato;

CONSIDERATO che tali procedure richiedono un incremento nel livello professionale del personale dell'Ente che può trovare riconoscimento nel CCNL del comparto funzioni locali, nel fondo integrativo per il salario accessorio e nella valutazione delle performance, che si traduce anche in un maggior grado di responsabilizzazione del personale medesimo;

VISTA l'ipotesi di "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente non dirigente del Consiglio di Bacino Veronese per l'anno 2021", allegato A) al presente provvedimento per formarne parte integrante, formale e sostanziale;

VISTA la "Relazione illustrativa e tecnico – finanziaria ai sensi dell'art. 40 comma 3-sexies, d.lgs 165/2000 e smi, sul Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2021 per il personale dipendente non dirigente", allegato B) al presente provvedimento per formarne parte integrante, formale e sostanziale;

VISTO il prospetto contabile relativo alla compatibilità economico – finanziaria con il Bilancio per l'esercizio finanziario 2021 ed alla modalità di copertura degli oneri del fondo integrativo del salario accessorio

VISTO il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";

VISTO l'Art. 8 comma 6 CCNL 2016/2018;

VISTO l'Art. 40 comma 3-sexies D.lgs 165/2001;

VISTA la nota n. 793.21 del 13 luglio 2021 con la quale è stata trasmessa al Revisore dei Conti dell'Ente la Relazione illustrativa e tecnico – finanziaria allegata, al fine di consentire al Revisore di effettuare il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio, secondo quanto disposto dalle sopra citate disposizioni;

### **DELIBERA**

1. DI APPROVARE l'ipotesi di "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente non dirigente del Consiglio di Bacino Veronese per l'anno 2021", allegato A) al presente provvedimento per formarne parte integrante, formale e sostanziale.
2. DI APPROVARE la Relazione illustrativa e tecnico – finanziaria ai sensi dell'art. 40 comma 3-sexies, d.lgs 165/2000 e smi, sul Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2021 per il personale dipendente non dirigente", allegato B) al presente provvedimento per formarne parte integrante, formale e sostanziale.
3. DI DARE ATTO che la somma totale, comprensiva di oneri a carico dell'Ente, da destinare al fondo risorse decentrate per il 2021, pari ad € 56.673,33 trova copertura finanziaria sul Bilancio e. f. 2021 come di seguito specificato:
  - € 42.836,99 nel capitolo di spesa 110 "Retribuzione al personale dipendente", codice 01.02-1.01.01.01.002 con la seguente ripartizione:

Indennità di comparto	€ 1.795,20
Performance organizzativa	€ 5.874,51
Performance individuale	€ 5.874,51
Indennità per speciali responsabilità	€ 3.000,00
Posizioni organizzative (comprensivo del premio di risultato)	€ 22.125,76
Fondo progressioni economiche previste dal CCNL	€ 3.567,01
Fondo per lo straordinario del personale impiegatizio	€ 600,00

- € 10.195,20 (oneri riflessi relativi al CPDEL) nel capitolo di spesa n. 120 "Contributi sociali effettivi", codice 01.02-1.01.02.01.001;

- € 3.641,14 (oneri riflessi relativi all'IRAP) nel capitolo di spesa n. 940 "Imposte e tasse a carico dell'ente – IRAP sul personale, codice 01.02-1.02.01.01.001.

4. DI AUTORIZZARE il Dott. Ing. Luciano Franchini, Direttore dell'Ente e delegato di parte datoriale, a sottoscrivere l'allegata ipotesi di contratto decentrato integrativo.

Verona, lì 15 luglio 2021

IL DIRETTORE  
Luciano Franchini

IL PRESIDENTE  
Bruno Fanton

**IL COMITATO ISTITUZIONALE**

**Seduta n. 5 del 15 luglio 2021**

(art. 49 D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267)

**Oggetto: Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) del personale dipendente non dirigente del Consiglio di Bacino Veronese per l'anno 2021.**

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Vista la deliberazione in oggetto, il sottoscritto, Direttore dell'Ente, esprime, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica.

Verona, lì 15 luglio 2021

Servizio affari generali  
Dott.ssa Ulyana Avola

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

Vista la deliberazione in oggetto, il sottoscritto, Responsabile del Servizio Finanziario dell'ente, esprime, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica.

Verona, lì 15 luglio 2021

Il Direttore  
Dott. Ing. Luciano Franchini

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Consiglio di Bacino Veronese  
Per l'anno 2021**

*A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. (oppure trascorsi quindici giorni senza rilievi dalla trasmissione dell'ipotesi di C.C.D.I.) ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. \_\_\_\_\_, esecutiva, con la quale il Comitato Istituzionale ha autorizzato il Direttore dell'Ente, individuato quale parte pubblica trattante alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,*

il giorno \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_ ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Direttore del Consiglio di Bacino Veronese, Dott. Ing. Luciano Franchini

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Sig. Angelo Tirapelle, CISL FUNZIONE PUBBLICA

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Consiglio di Bacino Veronese per l'anno 2021.

## **Art. 1**

### **Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Consiglio di Bacino Veronese e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori e le lavoratrici in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. La sua durata è triennale salvo:
  - a. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio, secondo gli importi stabiliti negli allegati al presente contratto decentrato quale parte integrante, formale e sostanziale, riguardanti la costituzione e la ripartizione del Fondo Risorse Decentrate di cui agli articoli 67 e 68 del CCNL 21.5.2018: gli effetti economici del contratto decentrato economico hanno durata annuale, con decorrenza dal 01/01/2021 al 31/12/2021.
  - b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
3. Per quanto non previsto dal presente contratto si fa rinvio agli istituti previsti dalla contrattazione nazionale e dal vigente CCNL Funzioni Locali.
4. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia a far data dal 1° gennaio 2021 e sono fatti salvi gli accordi delle contrattazioni già avvenute alla data di approvazione del presente contratto. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
5. Per quanto concerne l'istituto della produttività, verrà corrisposta previa valutazione annuale da parte del Direttore dell'Ente, con la busta paga del mese successivo alla valutazione.

## **Art. 2**

### **Formazione ed aggiornamento professionali**

1. 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.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previste dal vigente CCNL.



3. Le attività formative sono programmate con atto gestionale che riguarderà tutto il personale dipendente, compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Le linee generali della formazione del personale sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.2018.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. L'Ente individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.
10. L'Ente cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative secondo il presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
11. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, purché sia stato rilasciato un attestato finale, secondo quanto previsto dal comma 7 del presente articolo.

### **Art. 3**

#### **Disciplina del lavoro straordinario e banca delle ore**

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2021 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 600. Le parti convengono che, in sede di revisione annuale, tale somma potrà essere adeguata.
2. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del Direttore del Consiglio di Bacino Veronese e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il Direttore verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1.
3. E' diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate (in caso di recupero spetta la maggiorazione prevista dall'art. Art. 38 CCNL del 14 settembre 2000).

4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
5. Nel Consiglio Bacino Veronese viene istituita la banca delle ore: attraverso l'istituto della banca delle ore, i lavoratori possono utilizzare le prestazioni di lavoro straordinario effettuate sia per ottenere i relativi compensi sia per avvalersi, eventualmente, sulla base di una propria autonoma valutazione, di recuperi compensativi.
6. Come disposto dall'art. 38-bis, del CCNL del 14 settembre 2000, nella banca delle ore ogni dipendente può avere un proprio conto individuale.
7. Il dipendente interessato richiede espressamente all'Ente di avvalersi della banca delle ore, indicando la quantità di ore di lavoro straordinario che devono confluire nel proprio conto individuale, entro il limite massimo annuo definito in sede di contrattazione integrativa e quantificata in 50 ore.
8. A domanda del dipendente, il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

<b>Art. 4</b> <b>Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro</b>
---

1. 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.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

<b>Art. 5</b> <b>Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa</b>
---

1. Si dà atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati fino al 31 dicembre 2021, sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca.

**Art. 6**  
**Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative**

1. In applicazione degli artt. 15, c. 5, e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate annualmente, secondo gli importi stabiliti negli allegati al presente Contratto decentrato.
2. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui precedente comma, una somma pari al 25 % è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.

**Art. 7**  
**Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate**

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate è definito negli allegati al presente contratto decentrato quale parte integrante, formale e sostanziale, riguardanti la costituzione e la ripartizione del Fondo Risorse Decentrate di cui agli articoli 67 e 68 del CCNL 21.5.2018.
2. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI.

**Art. 8**  
**Indennità condizioni di lavoro.**

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 70bis del CCNL 21.5.2018, in applicazione dell'art. 7 comma 4 lettera d) del CCNL 21.5.2018 medesimo, sono a carico del Fondo risorse decentrate come annualmente individuato.
2. Nella vigenza del presente contratto non sono previste indennità destinate 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. Le parti si danno reciprocamente atto che l'indennità di maneggio valori verrà commisurata in sede di successivo rinnovo contrattuale.

**Art. 9**  
**Servizio sostitutivo mensa**

1. Il personale dipendente del Consiglio di Bacino Veronese ha diritto al servizio sostitutivo mensa nei seguenti casi:
  - a) quando effettui il rientro pomeridiano secondo l'articolazione ordinaria del lavoro;
  - b) quando per esigenze straordinarie di servizio sia tenuto a prestare la propria attività lavorativa al di fuori dell'orario ordinario per un periodo effettivo di lavoro non inferiore alle otto ore.
2. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio. La pausa mensa ha una durata pari, nel minimo, a 30 minuti e, nel massimo, non superiore a 1 ora e 30 minuti ed è, comunque, strettamente connessa all'orario di servizio e di lavoro dei dipendenti. Il Direttore dell'Ente può, per straordinarie esigenze di servizio, disporre la riduzione della pausa mensa prevista, ferma restando, comunque, la durata minima di 30 minuti.
3. Nelle ipotesi sopra descritte il dipendente avrà diritto all'attribuzione di un buono mensa del valore di € 7,00.

4. Si dà atto che l'erogazione del buono mensa avviene attraverso la verifica mensile delle presenze del personale dipendente.
5. I buoni mensa sono acquisiti attraverso procedura d'acquisto secondo le norme regolamentari vigenti ovvero con possibilità di utilizzare il buono pasto elettronico.

#### **Art. 10**

#### **Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 70-quinques comma 1 del CCNL 21.5.2018 in applicazione dell'art. 7, comma 4 lettera a) del CCNL 21.5.2018 sono a carico del Fondo risorse decentrate come annualmente individuato.
2. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinques<sup>1</sup>, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Direttore del Consiglio di Bacino Veronese.
3. Per l'attribuzione delle risorse economiche si utilizza il sistema di valutazione di cui al successivo art. 13.
4. 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.
5. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. 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.
6. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D. lgs 151/2001.
7. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
8. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate alle risorse per la produttività collettiva e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

<sup>1</sup> Art. 70quinques, co. 1 CCNL 21.5.2018 "Indennità per specifiche responsabilità - 1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi."

## Art. 11

### Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Al finanziamento delle progressioni orizzontali, così come disciplinate dall'art. 16 del CCNL 21.5.2018, è destinata - in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. c), del medesimo CCNL - una somma da definire annualmente in sede di contrattazione decentrata, nella parte economica.
2. Le parti danno atto che:
  - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infra categoriale B3, 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) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
    - ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
    - iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
    - iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
  - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
  - c) 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 orizzontale per il triennio 2019, 2020 e 2021, tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto, verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse.
4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

FATTORE	PERCENTUALE
<b>1. Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente</b> a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato)	40%
<b>2. Esperienza</b> (anzianità nella categoria economica di appartenenza)	60%

- a) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
  - b) in caso di ulteriore parità l'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:
  - (a) Anzianità di servizio di 24 mesi quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, al 31.12 dell'anno precedente di attivazione della procedura;

- (b) Per il personale che ha avuto il riconoscimento della progressione economica orizzontale nella vigenza del presente CCDI, l'anzianità di cui al precedente punto è di almeno 24 mesi in categoria, come previsto nel CCNL del 21 maggio 2018.
6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo.
  7. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale 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 al fondo produttività.

#### **Art. 12**

#### **Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**

1. Al finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. g) del CCNL 21.5.2018, è destinata una somma da definire annualmente in sede di contrattazione decentrata, nella parte economica.
2. L'art.2, comma 3 del D. Lgs 165/01 dispone che: *“L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.”*. E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline che verranno definite successivamente ad integrazione del presente contratto decentrato.
3. Si concorda che le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge potranno essere quelle destinate all'attuazione all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (incentivi per funzioni tecniche).
4. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto all'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018, saranno considerate economie di bilancio.

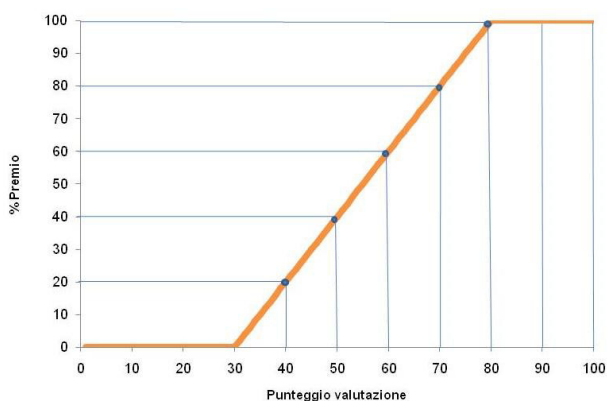
#### **Art. 13**

#### **Sistema di valutazione del personale**

1. L'erogazione dei compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi avviene attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati da sistema di valutazione già in vigore presso l'Ente.
2. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento



3. In sede di approvazione del piano delle performance vengono annualmente individuati gli obiettivi specifici che saranno oggetto di misurazione di tipo quantitativo e che concorreranno alla valutazione delle performance globali dell'Ente.
4. La determinazione della performance individuale è ottenuta, oltre che con l'individuazione delle performance globali dell'Ente, anche con valutazione della disponibilità alla collaborazione ed all'interazione con gli altri dipendenti dell'Ente e gli stakeholder esterni, della capacità di iniziativa nell'affrontare le questioni lavorative di volta in volta proposte, e nell'impegno profuso sul posto di lavoro (criteri di valutazione individuale di cui all'art. 4 CCDI del 18 novembre 2008).
5. Il premio di risultato verrà corrisposto per il:
  - 50% in funzione del raggiungimento degli obiettivi generali dell'Ente;
  - 25% in funzione della valutazione della qualità della collaborazione prestata dal dipendente con gli altri colleghi, e della qualità della comunicazione all'interno ed all'esterno dell'Ente;
  - 25% in funzione della valutazione della qualità dell'iniziativa profusa nell'espletamento delle proprie attività, unita all'impegno profuso nello svolgimento dei singoli compiti assegnati.
6. Il premio di risultato verrà corrisposto secondo le percentuali sotto indicate rapportate alla valutazione individuale conseguita ai sensi dei commi precedenti, in proporzione alla durata del rapporto lavorativo ed alla presenza in servizio:
  - a) per punteggi superiori a 80 punti su 100                    100% del premio;
  - b) per punteggi superiori a 30 punti su 100 in misura percentuale al punteggio raggiunto (si veda grafico sotto riportato);
  - c) per punteggi inferiori a 30 punti su 100    nessuna erogazione.



7. Data l'esiguità della dotazione di risorse umane, la valutazione del raggiungimento degli obiettivi strategici verrà condotta in modo trasversale ai singoli uffici, così da addivenire ad un'unica valutazione complessiva delle performance degli uffici operativi.
8. Le posizioni organizzative prevedono essenzialmente lo svolgimento delle attività di staff e/o di studio a favore del Direttore Generale relativamente a tutte le funzioni rientranti nella competenza del servizio di appartenenza, oltre che la responsabilità dei procedimenti amministrativi con esclusione degli atti aventi rilevanza esterna.
9. L'operato del personale deve essere valutato in rapporto al raggiungimento degli obiettivi gestionali coincidenti, nello specifico, a quelli attribuiti al Direttore Generale attraverso il piano esecutivo di gestione relativo all'esercizio di riferimento.

10. La valutazione del personale operativo sarà effettuata dal Direttore del Consiglio di Bacino Veronese.

#### **Art. 14**

#### **Criteria generali per le politiche dell'orario di lavoro e della flessibilità**

1. L'orario di lavoro è stabilito in funzione delle finalità dell'Ente, che sono orientate al soddisfacimento dei bisogni della collettività.
2. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è articolato su cinque giorni:
  - Dal lunedì al giovedì: 8 ore;
  - Il venerdì: 4 ore (mezza giornata lavorativa).
3. Le parti concordano con la possibilità di istituire forme di flessibilità dell'orario di lavoro del personale, consentendo un'anticipazione o una posticipazione in entrata e/o in uscita, individuando nel contempo fasce d'orario di presenza obbligatoria per tutto il personale.
4. Nel determinare l'articolazione dell'orario settimanale, saranno valutate specifiche esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, potrà chiedere di utilizzare particolari forme flessibili. Dovrà essere comunque data priorità ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, e considerate le esigenze delle dipendenti con figli in età scolare.

#### **Art. 15**

#### **Disciplina delle ferie**

1. Fatta salva la disciplina di cui all'art. 28 del CCNL del 21.5.2018, è prevista, in via sperimentale, ai sensi dell'art. 29 comma 1 del CCNL del 21.5.2018, la fruizione delle ferie ad ore, secondo le modalità previste dal presente articolo.
2. I dipendenti possono fruire di ferie per giornate lavorative intere (8 ore) o mezza giornate (4 ore).
3. In ogni caso, per garantire il recupero psico-fisico del dipendente, devono comunque essere fruiti nell'anno almeno 20 giorni interi.
4. In sede di rinnovo del CCDI le parti valuteranno la prosecuzione o meno della applicazione della disciplina delle ferie descritta nel presente articolo.

#### **Art. 15 bis**

#### **Applicazione del lavoro agile (smartworking)**

1. Ai sensi dell'art. 263 del decreto – legge 19.5.2020 n. 34 "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19." convertito con modificazioni in legge n. 77 del 17.7.2020, e modificato dall'art. 1 del decreto – legge 30.4.2021 n. 56, il Consiglio di Bacino Veronese, nelle more della definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi nazionali e comunque fino al 31.12.2021, organizza il lavoro delle proprie dipendenti e l'erogazione dei servizi applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b) dell'art. 87 del decreto legge 17 marzo 2020 n. 18.
2. Considerato l'esiguo numero di dipendenti dell'ente, le parti concordano, ai sensi del citato art. 263 del DL 34/2020, di rinviare l'organizzazione del lavoro agile a forme di pianificazione semplificate rispetto al Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e che garantiscano comunque le condizioni di applicazione previste dalla legge, quali



l'applicazione ad almeno il 30% dei dipendenti ove lo richiedano, e la garanzia che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

**Art. 16**  
**Disposizione finale**

1. 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.
2. 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.

Verona lì

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

**Il Direttore del Consiglio di Bacino Veronese, Luciano Franchini**

---

**Il rappresentante delle OO.SS. territoriali di comparto:**

**Il delegato CISL, Angelo Tirapelle**

---

**CCDI - Costituzione fondo integrativo per il salario accessorio.**

Descrizione	2018	2019	2020	2021
art. 67 c. 1 CCNL 2016/18 - risorse stabili 2017 come certificate al lordo delle P.O.	€ 22.334,60	€ 22.334,60	€ 22.334,60	€ 22.334,60
art. 7 c. 4 lett. u) CCNL 2016/18 - decurtazioni risorse destinate P.O.	€ - 16.405,00	€ - 16.405,00	€ - 16.405,00	€ - 16.405,00
art.67 c. 2 lett. a) CCNL 2016/18 - importo di € 83,20 pro-capite per dipendente al 31.12.15	€ 0	€ 249,60	€ 249,60	€ 249,60
art.67 c. 2 lett. b) CCNL 2016/18 - differenziali di progressione	€ 378,73	€ 129,13	€ 129,13	€ 129,13
<b>Risorse Stabili</b>	<b>€ 6.308,33</b>	<b>€ 6.308,33</b>	<b>€ 6.308,33</b>	<b>€ 6.308,33</b>
Conseguimento obiettivi Ente definiti nel piano della performance - (art. 67, c. 5 CCNL 2016/18 parte variabile)	€ 7.802,39	€ 7.802,39	€ 7.802,39	€ 7.802,39
art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2016/18 Risparmio straordinario consuntivo anno precedente	€ 339,89	€ 269,59	€ 600,00	€ 600,00
<b>Risorse Variabili</b>	<b>€ 8.142,28</b>	<b>€ 8.071,98</b>	<b>€ 8.402,39</b>	<b>€ 8.402,39</b>
<b>Totale</b>	<b>€ 14.450,61</b>	<b>€ 14.380,31</b>	<b>€ 14.710,72</b>	<b>€ 14.710,72</b>
<b>Totale fondo depurato delle voci non soggette al vincolo + fondo straordinario + fondo PO</b>	<b>€ 30.736,99</b>	<b>€ 30.736,99</b>	<b>€ 30.736,99</b>	<b>€ 30.736,99</b>
Proporzionamento ai sensi dell'art. 33 DL n. 34/2019 <sup>1</sup>				€ 11.500,00
<b>Totale fondo depurato delle voci non soggette al vincolo + fondo straordinario + fondo PO+ Incremento</b>	<b>€ 30.736,99</b>	<b>€ 30.736,99</b>	<b>€ 30.736,99</b>	<b>€ 42.236,99</b>
Compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario (art. 14 CCNL 1.4.99)	€ 600,00	€ 600,00	€ 600,00	€ 600,00

<sup>1</sup> Si precisa che il valore massimo per il proporzionamento del fondo delle risorse decentrate, calcolato sulla base del valore medio pro-capite nell'anno 2018, ammonterebbe al valore di € 26.975,62, superiore agli € 11.500,00 proposti e approvati con deliberazione di assestamento di bilancio n. 3/2021.

**CCDI - Destinazione del fondo integrativo per il salario accessorio anno 2021**

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Indennità di comparto ex art. 33 c. 4 lett. b e c CCNL 22/01/04	€ 1.795,20
Art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2016/18 premi correlati alla performance organizzativa	€ 5.874,51
Art. 68 co. 2 lett. b) CCNL 2016/18 premi correlati alla performance individuale	€ 5.874,51
Art. 68 co. 2 lett. c) CCNL 2016/18 indennità per speciali responsabilità	€ 3.000,00
Fondo PO (posizioni organizzative + premio risultato)	€ 22.125,76
Art. 68 co. 2 lett. j) CCNL 2016/18 Progressioni economiche	€ 3.567,01
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€ 42.236,99</b>
Fondo per prestazioni di lavoro straordinario (art. 14 CCNL 1.4.1999)	€ 600,00

**Relazione illustrativa e tecnico – finanziaria ai sensi dell’art. 40 comma 3-sexies, d. lgs 165/2000, sul Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l’anno 2021 per il personale dipendente non dirigente del Consiglio di Bacino Veronese.**

La delegazione trattante di parte pubblica composta da:

- FRANCHINI Luciano – Direttore Generale

e la rappresentanza Sindacale composte da:

- TIRAPELLE Angelo – Rappresentante Territoriale CISL/FPS

a seguito degli incontri avvenuti nei giorni:

- 20 aprile 2021;
- 8 luglio 2021

sono giunti ad una ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo valido per l’anno 2021.

La presente Relazione illustrativa e tecnica è predisposta in ottemperanza all’art. 8 comma 6 del CCNL del Comparto Funzioni Locali<sup>1</sup> del 21 maggio 2018 ed all’art. 40, comma 3 sexies, del d. lgs. n. 165/2001<sup>2</sup>.

La relazione è finalizzata a consentire al Revisore Unico dei Conti di effettuare il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio, secondo quanto disposto dalle sopra citate disposizioni di cui all’art. 8 comma 6 del CCNL e dell’art. 40 bis comma 1 del d. lgs. n. 165/2001.

Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) per il periodo normativo 2019-2021 è stato sottoscritto in data 22 ottobre 2019<sup>3</sup> e nel corso del 2020 non ha subito modificazioni sostanziali<sup>4</sup>. Nell’anno in corso, a causa della nota situazione emergenziale, nella parte normativa si è proceduto ad inserire l’art. 15bis “*Applicazione del lavoro agile*” che consente di organizzare, nelle more della definizione della disciplina di settore da parte dei contratti collettivi nazionali, il lavoro delle proprie dipendenti e l’erogazione dei servizi applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b) dell’art. 87 del decreto legge 17 marzo 2020 n. 18.

---

<sup>1</sup> Art. 8 comma 6 CCNL 2016/2018: Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall’organo di controllo competente ai sensi dell’art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l’ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l’organo di governo competente dell’ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

<sup>2</sup> Art. 40 comma 3-sexies D.lgs 165/2001: A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell’economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all’articolo 40-bis, comma 1.

<sup>3</sup> Il CCDI 2019 – 2021 è stato approvato con deliberazione di CI n. 36 del 22.10.2019, esecutiva.

<sup>4</sup> Nel 2020 il CCDI stato sottoscritto in data 23 dicembre 2020, giusta deliberazione di CI n. 42/2020, esecutiva.

## 1. Assetto organizzativo del Consiglio di Bacino Veronese.

Il Consiglio di Bacino Veronese, ai sensi della Legge Regionale del 27 aprile 2012 n. 17 “Disposizioni in materia di risorse idriche”, è stato costituito nel giugno del 2013 subentrando nelle funzioni della precedente AATO Veronese, soppressa ai sensi dell’art. 2, comma 186 bis, della legge 191/2009<sup>5</sup>.

Attualmente la struttura operativa del Consiglio di Bacino Veronese è così composta<sup>6</sup>:

Profilo professionale	Categoria	Descrizione Funzione	Fabbisogno		Tipo di contratto
			In servizio	Vacante	
Direttore Generale					
Istruttore Direttivo amministrativo	D2	Servizio affari generali, legali e tutela del consumatore	1		a tempo pieno e indeterminato
Istruttore Direttivo tecnico	D1	Servizio Pianificazione	1		a tempo pieno e indeterminato
Istruttore Amministrativo	C1	Contabilità, finanza e gestione del personale	1		a tempo pieno e indeterminato

Nell’ultimo triennio vi è stato un avvicendamento tra il personale di categoria e nel corso del 2020 è stato nuovamente raggiunto un assetto stabile, che vede la presenza di n. 3 dipendenti, assunte a tempo indeterminato, ed un Direttore Generale.

## 2. Fondo integrativo per il salario accessorio.

L’Assemblea del Consiglio di Bacino Veronese ha approvato, in sede di assestamento del Bilancio 2021<sup>7</sup>, l’adeguamento della voce di spesa relativa al costo del personale per € 11.500,00, al fine di consentire il proporzionamento del fondo per il salario accessorio<sup>8</sup> rimasto, nel corso degli ultimi anni, inalterato a causa dei limiti imposti dalla legge<sup>9</sup>.

<sup>5</sup> Istituito nel 1998 nella forma giuridica di Convenzione e successivamente trasformato in Consorzio di funzioni ex art. 31 del TUEL n. 267/2000, l’Autorità dell’ambito territoriale ottimale Veronese (AATO Veronese) era stata costituita in base alla legge 5 gennaio 1994 n. 36, poi integrata e sostituita dal Decreto legislativo 152/2006 e della legge regionale n. 5/1998. Successivamente, con l’art. 186bis della legge 191/2009, è stata disposta la soppressione delle AATO e le Regioni sono state incaricate di attribuire ad altri enti le loro funzioni. La Regione Veneto con Legge Regionale del 27 aprile 2012, n. 17 ha disciplinato le modalità di istituzione dei Consigli di Bacino disponendo (art. 13 comma 6) che tali nuovi enti “subentrano in tutte le obbligazioni attive e passive delle Autorità d’ambito ed assorbono il personale in servizio presso le medesime, in conformità alla disciplina vigente”.

<sup>6</sup> Il Piano del Fabbisogno del Consiglio di Bacino Veronese è stato approvato in sede di approvazione di Bilancio 2021 con deliberazione n. 1 del 30 marzo 2021, esecutiva.

<sup>7</sup> Deliberazione di Assemblea d’Ambito n. 3 del 17 giugno, esecutiva.

<sup>8</sup> Adeguamento ai sensi dell’art. 33, comma 2 del Decreto legge n. 34 del 30 aprile 2019 “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58.

<sup>9</sup> L’Art. 23, comma 2 D. Lgs 25 maggio 2017 n. 75 fissa, a decorrere dal 1 gennaio 2017, il limite dell’ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al corrispondente importo determinato per l’anno 2016.

Il Fondo integrativo del salario accessorio viene quindi proporzionato dal valore di € 30.736,99 del 2018 al nuovo valore di € 42.236,99.

Le singole voci del fondo integrativo per il salario accessorio del personale del Consiglio di Bacino Veronese sono quelle riportate nella seguente tabella A):

**Tabella A) – costituzione fondo integrativo per il salario accessorio.**

Descrizione	2018	2019	2020	2021
art. 67 c. 1 CCNL 2016/18 - risorse stabili 2017 come certificate al lordo delle P.O.	€ 22.334,60	€ 22.334,60	€ 22.334,60	€ 22.334,60
art. 7 c. 4 lett. u) CCNL 2016/18 - decurtazioni risorse destinate P.O.	€ - 16.405,00	€ - 16.405,00	€ - 16.405,00	€ - 16.405,00
art.67 c. 2 lett. a) CCNL 2016/18 - importo di € 83,20 pro-capite per dipendente al 31.12.15	€ 0	€ 249,60	€ 249,60	€ 249,60
art.67 c. 2 lett. b) CCNL 2016/18 - differenziali di progressione	€ 378,73	€ 129,13	€ 129,13	€ 129,13
<b>Risorse Stabili</b>	<b>€ 6.308,33</b>	<b>€ 6.308,33</b>	<b>€ 6.308,33</b>	<b>€ 6.308,33</b>
Conseguimento obiettivi Ente definiti nel piano della performance - (art. 67, c. 5 CCNL 2016/18 parte variabile)	€ 7.802,39	€ 7.802,39	€ 7.802,39	€ 7.802,39
art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2016/18 Risparmio straordinario consuntivo anno precedente	€ 339,89	€ 269,59	€ 600,00	€ 600,00
<b>Risorse Variabili</b>	<b>€ 8.142,28</b>	<b>€ 8.071,98</b>	<b>€ 8.402,39</b>	<b>€ 8.402,39</b>
<b>Totale</b>	<b>€ 14.450,61</b>	<b>€ 14.380,31</b>	<b>€ 14.710,72</b>	<b>€ 14.710,72</b>
<b>Totale fondo depurato delle voci non soggette al vincolo + fondo straordinario + fondo PO</b>	<b>€ 30.736,99</b>	<b>€ 30.736,99</b>	<b>€ 30.736,99</b>	<b>€ 30.736,99</b>
Proporzionamento ai sensi dell'art. 33 DL n. 34/2019 <sup>10</sup>				€ 11.500,00
<b>Totale fondo depurato delle voci non soggette al vincolo + fondo straordinario + fondo PO+ Incremento</b>	<b>€ 30.736,99</b>	<b>€ 30.736,99</b>	<b>€ 30.736,99</b>	<b>€ 42.236,99</b>
Compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario (art. 14 CCNL 1.4.99)	€ 600,00	€ 600,00	€ 600,00	€ 600,00

<sup>10</sup> Si precisa che il valore massimo per il proporzionamento del fondo delle risorse decentrate, calcolato sulla base del valore medio pro-capite nell'anno 2018, ammonterebbe al valore di € 26.975,62, superiore agli € 11.500,00 proposti e approvati con deliberazione di assestamento di bilancio n. 3/2021.

#### 4. Destinazione del fondo integrativo per il salario accessorio.

La destinazione del fondo integrativo per il salario accessorio per l'anno 2021 è la seguente:

**Tabella B) – Destinazione del fondo integrativo per il salario accessorio anno 2021**

Descrizione	Importo
Indennità di comparto ex art. 33 c. 4 lett. b e c CCNL 22/01/04	€ 1.795,20
Art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2016/18 premi correlati alla performance organizzativa	€ 5.874,51
Art. 68 co. 2 lett. b) CCNL 2016/18 premi correlati alla performance individuale	€ 5.874,51
Art. 68 co. 2 lett. c) CCNL 2016/18 indennità per speciali responsabilità	€ 3.000,00
Fondo PO (posizioni organizzative + premio risultato)	€ 22.125,76
Art. 68 co. 2 lett. j) CCNL 2016/18 Progressioni economiche	€ 3.567,01
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€ 42.236,99</b>
Fondo per prestazioni di lavoro straordinario (art. 14 CCNL 1.4.1999)	€ 600,00

## **5. COMPATIBILITA' ECONOMICO – FINANZIARIA E MODALITA' DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO INTEGRATIVO. PROSPETTO CONTABILE**

La somma di € 42.236,99, destinata al fondo per le risorse decentrate, è imputata unicamente al capitolo di spesa 110 "Retribuzione al personale dipendente"<sup>11</sup>.

A tali somme vanno aggiunti, in analogia con gli esercizi precedenti, ulteriori € 600,00 destinati ai compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario per l'anno 2021.

Il costo degli oneri riflessi (contributi CPDEL a carico dell'Ente e IRAP) gravano sul bilancio e precisamente al capitolo n. 120 "Contributi sociali effettivi"<sup>12</sup>, per € 10.195,20 ed al capitolo n. 940 "Imposte e tasse a carico dell'ente – IRAP sul personale"<sup>13</sup> per € 3.641,14.

La somma totale, comprensiva di oneri a carico dell'Ente, da destinare al fondo risorse decentrate per il 2021, è pari ad € 56.673,33, e trova completa copertura finanziaria nel bilancio dell'esercizio 2021, così come assestato giusta deliberazione di Assemblea d'Ambito n. 3 del 17.6.2021.

L'utilizzo del fondo è così ripartito:

Indennità di comparto	€ 1.795,20
Performance organizzativa	€ 5.874,51
Performance individuale	€ 5.874,51
Indennità per speciali responsabilità	€ 3.000,00
Posizioni organizzative (comprensivo del premio di risultato)	€ 22.125,76
Fondo progressioni economiche previste dal CCNL	€ 3.567,01
Fondo per lo straordinario del personale impiegatizio	€ 600,00

Verona, lì 12 luglio 2021

Il Direttore  
Dott. Ing. Luciano Franchini

<sup>11</sup> Capitolo 110: macro aggregato n. 01.02.-1.01.01.01.002

<sup>12</sup> Capitolo 120: macro aggregato n. 01.02.-1.01.02.01.001

<sup>13</sup> Capitolo 940: macro aggregato n. 01.02.-1.02.01.01.001