



COMUNE DI LEGNAGO
(Provincia di Verona)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

All'ipotesi del contratto collettivo integrativo del personale non dirigente – accordo annuale sui criteri di ripartizione delle risorse anno 2025 e sui criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo - sottoscritto in data 19/09/2025 (art. 40, comma 3-sexies D.lgs. n. 165/2001 – Art 8, comma 1, del CCNL 16/11/2022 – Circolare del Ministero dell'Economia - Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012)

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Ipotesi di contratto sottoscritto il 19/09/2025
Periodo temporale di vigenza		Economico 2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Segretario Generale – Avv. Maurizio Lucca Dirigente del 1° Settore – dott. Luigi De Ciuceis Dirigente del 2° Settore – dott.ssa Milena Mirandola Dirigente del 3° Settore – Ing. Giacomo Masiero Parte Sindacale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali.- RSU Firmatarie della preintesa: <i>per la parte pubblica:</i> Segretario Generale Avv. Maurizio Lucca – Dirigente 1° Settore dott.ssa Stefania Crescenzo - Dirigente del 2° Settore dott.ssa Milena Mirandola – Dirigente 3° Settore . Ing. Giacomo Masiero <i>per le OO.SS.:</i> CSA Regioni e autonomie locali Cavedini Nicola - CGIL FP– Geri Valentino – CISL FP – Stefano Mazzoni <i>per RSU</i> – Olivieri Giulia – Mora Domenico – Brisighella Maria Elena
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate anno 2025 e criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo
Rispetto iter procedurali	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di	Il Collegio dei Revisori dei Conti in data _____ con verbale n. ____ ha rilasciato parere favorevole alla costituzione del fondo risorse decentrate anno 2025. La presente relazione viene trasmessa all'Organo di revisione per eventuali osservazioni.

	controllo interno alla Relazione illustrativa.	Il collegio dei Revisori non/ha effettuato rilievi Nel caso l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Questa amministrazione ha adottato il Piano della performance quale sez. 2.2 al PIAO approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 30/01/2025
		Questa amministrazione ha adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024/2026 quale sez. 2.3 al PIAO approvato con deliberazione di G.C. n. 16 del 30/01/2025
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
		La Relazione della Performance relativa all'anno 2024 validata dal nucleo ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 è stata adottata con deliberazione n. 104 del 17/06/2025

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 presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per l'anno 2025 si inserisce nel quadro della disciplina contrattuale vigente e in coerenza con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del comparto Funzioni Locali. Esso disciplina le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata, in continuità con quanto previsto nel CCDI triennale 2023-2025 sottoscritto in data 17/10/2023.

Art. 1 - Applicazione, durata e decorrenza

Il contratto si applica a tutto il personale non dirigente dell'Ente, sia con contratto a tempo indeterminato che determinato, inclusi i dipendenti in posizione di comando o distacco. La decorrenza è fissata al giorno successivo alla sottoscrizione dell'accordo, salvo diversa previsione esplicita.

Art. 2 - Costituzione del fondo delle risorse decentrate

Il Fondo delle risorse decentrate 2025 è stato costituito con determinazione dirigenziale n. 435 dell'11/06/2025, integrata dalla determinazione n. 657 del 03/09/2025. La certificazione è stata effettuata con verbale n. 16 del 18/08/2025 del Collegio dei Revisori dei Conti, in coerenza con le direttive impartite dalla Giunta Comunale con deliberazioni n. 61 del 15/04/2025 e n. 123 del 29/07/2025.

Art. 3 - Ripartizione del fondo

La distribuzione delle risorse è dettagliata nell'allegato A) all'ipotesi di CCDI, che costituisce parte integrante dell'accordo. La ripartizione è avvenuta nel rispetto dei vincoli normativi e contrattuali vigenti.

Art. 4 - Progressioni economiche all'interno delle aree

Si confermano i criteri già stabiliti nel CCDI triennale 2023-2025 per le progressioni economiche orizzontali. Per l'anno 2025 viene destinata la somma complessiva di € 20.000.

Art. 5 - Premi correlati alla performance

Vengono confermati i criteri per l'erogazione dei premi di performance organizzativa e individuale previsti nel CCDI triennale. La dotazione finanziaria per il 2025 ammonta a € 320.345.

Art. 6 - Indennità specifiche di responsabilità

Viene modificato parzialmente l'art. 18 del CCDI del 17/10/2023, elevando a € 4.000 annui lordi l'importo massimo dell'indennità destinata al personale dell'area funzionari ed EQ incaricato di responsabilità connesse ai processi di digitalizzazione e innovazione tecnologica.

Art. 7 - Proventi da violazioni al Codice della Strada

Si conferma la destinazione di € 29.000 a favore del finanziamento della previdenza complementare del Corpo di Polizia Locale, nel rispetto delle previsioni normative vigenti.

Art. 8 - Risorse per il welfare integrativo

Per l'anno 2025 è stata individuata una quota pari a € 50.000 da destinare a interventi di welfare integrativo, a valere sulla parte fissa del fondo. La quantificazione è avvenuta nel rispetto dei limiti di finanza pubblica e in coerenza con le disponibilità del bilancio dell'Ente.

Art. 9 - Aveni diritto al welfare

Sono destinatari delle misure di welfare i dipendenti non dirigenti in servizio alla data del 1° gennaio 2025, con almeno sei mesi di servizio prestato presso il Comune di Legnago. L'accordo specifica le ipotesi di sospensione/interruzione del diritto al beneficio.

Art. 10 - Piano di welfare aziendale

Il piano di welfare prevede misure volte a migliorare il benessere e la qualità della vita dei dipendenti, con particolare riferimento a:

- Rimborso spese scolastiche e utenze domestiche;
 - Contributi per trasporto pubblico;
 - Accesso ad attività culturali, sportive e ricreative.
- Il valore massimo del beneficio per ciascun dipendente è fissato in € 500 per l'anno 2025.

Art. 11 - Gestione del welfare integrativo

La gestione potrà essere affidata a un operatore esterno, da selezionarsi secondo le procedure previste dal Codice dei Contratti Pubblici. L'operatore dovrà rendere disponibile una piattaforma informatica per la gestione del credito welfare individuale.

Art. 12 - Documentazione e regime fiscale

L'erogazione dei benefici sarà subordinata alla presentazione della documentazione richiesta e al rispetto della normativa fiscale vigente, con particolare attenzione all'applicazione dei regimi di favore previsti per i benefit aziendali.

Art. 13 - Norme di rinvio

Per quanto non espressamente disciplinato nel presente accordo, si rinvia alle disposizioni del CCNL e al CCDI triennale vigente.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri fissati dal presente CCDI e tenuto conto dell'importo della costituzione del fondo, le risorse per l'anno 2025 vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Progressione orizzontali storiche	150.000,00
Differenziali stipendiali	33.000,00
Differenziali stipendiali 2025 da attribuire	20.000,00
Indennità di comparto	51.000,00
Differenziali B3/B1 - D3/D1	8.200,00

Indennità ex personale asilo nido	350,00
Indennità di turno - maggiorazione	50.000,00
Specifiche responsabilità	30.000,00
Indennità di funzione P.L.	10.000,00
Indennità servizio esterno P.L.	15.000,00
Indennità condizione lavoro	500,00
Performance organizzativa	224.242,00
Performance individuale	96.103,00
IMU	10.000,00
Funzioni tecniche	60.000,00
Welfare integrativo	50.000,00
Totale	810.395,00

C) effetti abrogativi impliciti

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi o in atti a contenuto contrattuale sottoscritti precedentemente dalle Parti decadono dalla data di sottoscrizione del presente CCDI

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il nuovo Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 194 del 29.9.2020 tenuto conto degli obiettivi assegnati così come definiti nel PIAO 2025/2027 – Sez. 2.2 “Performance” per l’anno 2025

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

Le progressioni all’interno delle aree pianificate per l’anno 2025 verranno attribuiti secondo metodi di selettività definiti nel CCDI 17/10/2023 con le integrazioni definite nell’odierno CCDI che consentano l’attribuzione della progressione ad un numero limitato di dipendenti, come prescritto dall’art. 23, comma 2, del D.Lgs. 150/2009 e confermato nelle circolari in materia emanate dalla RGS Ragioneria Generale dello Stato.

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

Tutte le risorse da distribuire sono compatibili con gli atti di programmazione dell’Ente e con i relativi provvedimenti attuativi.

Con la sottoscrizione dell’ipotesi di contratto, l’amministrazione ha destinato il 39,52% circa delle intere risorse al finanziamento di premi correlati al raggiungimento di specifici obiettivi di performance individuali o organizzativa volti a:

- a) migliorare l'efficienza dell'organizzazione e assicurare la qualità delle funzioni e dei servizi pubblici;
- b) elevare la motivazione e la crescita professionale del personale;

c) stabilire un legame fra incentivo e valutazione dei risultati raggiunti.

Le risorse dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività (performance individuale) saranno rese disponibili dopo l'espletamento della procedura di valutazione del personale secondo le modalità e i criteri definiti dal vigente Sistema di misurazione e valutazione. La valutazione da parte del Dirigente competenze è effettuata contestualizzando i fattori di misurazione in cui si articola la scheda nell'ambito dei processi gestionali ai quali il dipendente partecipa richiamando i risultati raggiunti, le informazioni o i dati certi fatti o comportamenti effettivamente tenuti in corso d'anno. Per quanto concerne invece la performance organizzativa sarà legata alla Performance di Settore.

G) altre informazioni

Nessun'altra informazione utile

Legnago, 03/10/2025

IL DIRIGENTE DEL 1° SETTORE
dott.ssa Stefania Crescenzo