



Comune di BOVOLONE

Provincia di VERONA

*RELAZIONE ILLUSTRATIVA
SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNALE
E PREINTESA SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER
L'ANNO 2019*

STRUTTURA DELLA RELAZIONE ILLUSTRATIVA (2 MODULI)

1° modulo -

1. ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	Preintesa 26/11/2019
Periodo temporale di vigenza	Giuridico Triennale 2019-2020-2021 - Economico Annuale 2019
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: <i>(ruoli/qualifiche ricoperti)</i>:</p> <p><i>Presidente: Responsabile Settore Risorse Umane e Responsabile Servizio Polizia Locale - Marco Cacciolari</i></p> <p><i>Componenti: Responsabile Servizio Ragioneria e Finanze</i></p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni Autonomie Locali</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa: <i>R.S.U.</i> FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL,</p>
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>L'ipotesi di contratto collettivo integrativo (d'ora in poi per brevità Preintesa) ha riguardato sia i criteri di ripartizione delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 2016-2018 (d'ora in poi per brevità CCNL) dell'anno 2019 tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 68, comma 2, sia più in generale le materie demandate alla contrattazione collettiva integrativa ai sensi di quanto previsto dall'art. 7, comma 4, del CCNL.</p> <p>In particolare l'articolato della preintesa è così sviluppato:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ il titolo I contiene disposizioni generali negli articoli da 1 a 7; ➤ il titolo II comprende gli istituti correlati all'orario di lavoro dall'art. 8 all'art. 12; ➤ il titolo III è dedicato al trattamento economico, in particolare: <ul style="list-style-type: none"> - Capo I: fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività; - Capo II: progressione economica orizzontale; - Capo III: performance e premio individuale; - Capo IV: compensi per particolari attività o responsabilità, quali turno (art. 23 CCNL), indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL), indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 2 CCNL), risorse destinate ai messi notificatori (art. 54 CCNL/2000), indennità di reperibilità (art. 24 CCNL), incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge; <p>Le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL sono disciplinate da Regolamento allegato B) della preintesa, come previsto all'art. 21 bis.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ il titolo IV è riservato alle disposizioni sul personale polizia locale negli articoli da 28 a 31; ➤ il titolo V contiene disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro, nello specifico art. 32 formazione, art. 33 servizio mensa, art. 34 salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, art. 35 innovazioni tecnologiche, art. 36 welfare integrativo, art. 37 disposizione finale.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <i>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei revisori dei conti.</i>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <i>Nessun rilievo</i>
		È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009? <i>Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, insieme al Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, è unificato organicamente nel Piano esecutivo di gestione dell'ente, approvato per l'anno 2018 con deliberazione di Giunta n. 4 del 30/01/2019 (parte finanziaria), e delibera di GC n. 54 del 15/05/2019 (parte obiettivi) .</i>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)? <i>Si. Con delibera di Giunta n. 6 del 30/01/2019 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. (2019 - 2021).</i>
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013? <i>Si, per quanto di competenza.</i>
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <i>Con verbale prot. n. 22893 del 02/09/2019 il Nucleo di Valutazione ha validato la relazione sulla performance 2018 dell'ente, che risponde ai requisiti formali e sostanziali di comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni in merito ai risultati programmati e al loro grado di raggiungimento..</i>

2° modulo -

2. ILLUSTRAZIONE DELL' ARTICOLATO DEL CONTRATTO E RELATIVA ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITA' CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE; MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE; RISULTATI ATTESI IN RELAZIONE AGLI UTILIZZI DEL FONDO ED ALL'EROGAZIONE DELLE RISORSE PREMIALI; ALTRE INFORMAZIONI UTILI.

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

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

- a) *miglioramento dei servizi esistenti a cui sono destinate risorse ai sensi dell'art. 56-quater, comma 1, let. C, ex art. 15, comma 5. I servizi interessati sono:*
- *progetto della Polizia Locale per una maggiore programmazione di servizi serali al fine di garantire maggiore tutela del patrimonio pubblico, incremento dei veicoli controllati con la strumentazione in dotazione (misuratori di velocità, etilometro) che consente una riduzione dei sinistri sul territorio dei comuni in convenzione oltre alla predisposizione di servizi mirati al controllo sull'immigrazione.*
- b) *compenso censimento ISTAT di cui all'art. 70-ter CCNL 21/05/2018;*
- c) *erogazione del compenso di produttività correlati al merito ed all'impegno individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La valutazione delle attività svolte e gli obiettivi raggiunti è effettuata dai responsabili di servizio secondo le modalità contenute nel sistema permanente di valutazione approvato con delibera G.C. n. 116 del 10.10.2012. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance;*
- d) *destinazione ai sensi dell'art. 54 del C.C.N.L. 14.09.2000 di una quota parte del 80% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria;*
- e) *destinazione del compenso per l'indennità in orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno regolato dal contratto.*

Allegato A) *Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo*

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2019 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione:

Art. 68 comma 2 lett. a) e b) - Premi correlati alla performance	€	125.205,56
Art. 68 comma 1 - Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. B) e c) CCNL 22/01/2004)	€	31.752,42
Art. 68 comma 1 - Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	€	130.000,00
Art. 68 comma 2 lett. d) - Indennità turno	€	19.000,00
Art. 68 comma 2, lett. c) - Indennità condizioni di lavoro di cui all' Art. 70-bis, comma 1, lett. a) CCNL 21/05/2018 (Disagio)	€	650,00
Art. 68 comma 2, lett. c) - Indennità condizioni di lavoro di cui all' Art. 70-bis, comma 1, lett. b) CCNL 21/05/2018 (Rischio)	€	4.100,00
Art. 68 comma 2, lett. c) - Indennità condizioni di lavoro di cui all' Art. 70-bis, comma 1, lett. c) CCNL 21/05/2018 (Maneggio valori)	€	750,00
Art. 68 comma 2 lett. d) - Indennità reperibilità	€	1.400,00
Art. 68 comma 2 lett.e) - Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1 CCNL 21/05/2018	€	-
Art. 68 comma 2 lett.f) - Indennità condizioni di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018	€	2.500,00
Art. 68 comma 2 lett.f) - Indennità condizioni di funzione di cui all'art. 56-sexies CCNL 21/05/2018	€	350,00

sexies CCNL 21/05/2018	
Art. 68 comma 2 lett.e) - Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, lett. a) CCNL 21/05/2018 (Anagrafe)	€ 1.000,00
Art. 68 comma 2 lett.e) - Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, lett. a) CCNL 21/05/2018 (Elettorale)	€ 350,00
Art. 68 comma 2 lett.e) - Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, lett. a) CCNL 21/05/2018 (Tributi)	€ 250,00
Art. 68 comma 2 lett.e) - Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018 (Archivisti informatici)	€ 250,00
Art. 68 comma 2 lett.g) - Incentivi funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. 50/2016	€ 50.000,00
Art. 68 comma 2 lett. d) - Compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/09/2000 (Maggiorazione lavoro festivo)	€ 1.000,00
Art. 68, comma 2, lett. g) - Compenso previsto da disposizione di legge di cui all'Art. 67, comma 3, lett. c)	€ 1.170,00
Art. 68 comma 2 lett.g) - Incentivi accertamenti IMU - TARI art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018	€ -

Le parti hanno concordato per l'anno 2019 i compensi degli istituti correlati con l'organizzazione del lavoro, nelle modalità di seguito dettagliate, secondo le destinazioni previste nel prospetto sopra riportato:

- art. 24 del CCNL (reperibilità) – pagamento delle prestazioni eseguite dagli addetti dell'ufficio anagrafe ed attivazione del nuovo servizio del personale esterno dopo l'approvazione di apposito regolamento;
- art. 56 quinquies del CCNL (indennità di servizio esterno del personale della Polizia Locale), pagamento al minimo contrattuale pari ad € 1/giorno dal 01/01/2019;
- art. 56 sexies del CCNL (indennità di funzione del personale della Polizia Locale), pagamento dalla data di emissione dei provvedimenti di individuazione;
- art. 70 bis del CCNL (indennità di rischio, disagio, maneggio valori), pagamento al minimo contrattuale pari ad € 1/giorno dal 01/01/2019;
- art. 70 quinquies, comma 1 (specifiche responsabilità) – pagamento dalla data di emissione dei provvedimenti di individuazione;
- art. 70 quinquies, comma 2 (specifiche responsabilità) – pagamento dal 01/01/2019 per le seguenti figure: Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe € 250,00 annui, Ufficiale Elettorale € 250,00 annui elevati ad € 350,00 se svolge anche le funzioni di cui al punto precedente, Responsabile dei Tributi € 250,00 annui, Archivistico informatico € 250,00.

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 21.5.2018

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

Il Contratto Collettivo Integrativo Decentrato di riferimento sostituisce i precedenti nella nuova formulazione degli istituti contrattuali, in applicazione del CCNL del 21/05/2018.

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

Art. 15 della preintesa "Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili" Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.

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

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

Art. 16 della preintesa "Progressione economica orizzontale" Le Progressioni economiche orizzontali attribuite con il presente CCI sono coerenti con il principio di selettività affermato dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009, in quanto vengono formulate delle graduatorie all'interno delle categorie di inquadramento. Le valutazioni per le progressioni sono ricavate dal sistema permanente di valutazione del personale vigente nel Comune di Bovolone.

Rilevato che l'istituto non può avere decorrenza anteriore al 01/01 dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo che ne prevede l'attivazione, per l'annualità 2019 non sono state previste risorse da destinare alle PEO.

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

I risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività, sono in stretta correlazione con il Piano della performance 2019, adottato dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009. Si attende il conseguimento di un livello superiore al 70% degli obiettivi indicati.

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

Non presenti altre informazioni

BOVOLONE, 05/12/2019

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
F.to Marco Cacciolari