



Comune di BOVOLONE

Provincia di VERONA

*RELAZIONE ILLUSTRATIVA
SULLA PREINTESA PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE
PER GLI ANNI 2020 - 2021*

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 02/11/2020
Periodo temporale di vigenza	Economico Anni 2020 - 2021
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: <i>(ruoli/qualifiche ricoperti)</i>: <i>Presidente: Segretario Generale Dott. Nicola Fraccarollo</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> CISL-FP, UIL-FPL</p>
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo delle risorse decentrate anno 2020 e 2021, secondo quanto disciplinato dal Contratto Collettivo Integrativo Decentrato sottoscritto il data 30/12/2019.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p> <p>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></p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <i>Nessun rilievo</i></p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p> <p>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 2020 con deliberazione di Giunta n. 7 del 29/01/2020 (parte finanziaria), e delibera di GC n. 35 del 30/03/2020 (parte obiettivi), integrata con delibera di GC n. 92 del 19/08/2020 .</i></p>
	<p>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. 10 del 30/01/2020 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. (2020 - 2022).</i></p>

		<p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013? <i>Si, per quanto di competenza.</i></p> <p>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. 14894 del 08/07/2020 il Nucleo di Valutazione ha validato la relazione sulla performance 2019 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></p>
--	--	--

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

- progressioni economiche orizzontali: viene prevista la destinazione di € 12.000,00 per l'anno 2020 ed € 10.000,00 per l'anno 2021 per il finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali nel rispetto dell'Art. 16 del CCDI 2019-20-21, con due distinte procedure selettive, e con applicazione dell'istituto, per il personale risultato assegnatario dello stesso, dal 1 gennaio dell'anno interessato. Viene precisato che l'attribuzione della progressione avverrà in modo selettivo ad una quota di personale non superiore al 50% del personale che ha maturato i requisiti per accedere alla selezione, previa redazione delle graduatorie, una per ogni categoria sulla base dei criteri già individuati all'art. 16 del CCDI 2019/2021;
- compensi ai messi notificatori: destinazione importo massimo di € 200,00, per entrambe le annualità, secondo quanto previsto dall'Art. 23 del CCDI 2019-20-21;
- indennità condizioni di lavoro (indennità di rischio, disagio, maneggio valori): destinazione di € 4.500,00 per l'anno 2020 ed € 5.300,00 per l'anno 2021 negli importi di € 1,30 giornaliero secondo quanto previsto dall'Art. 21 del CCDI 2019-20-21;
- indennità per specifiche responsabilità (Art. 70 quinquies, comma 1): destinazione di € 7.500,00 per l'anno 2020 ed € 22.000,00 per l'anno 2021, negli importi individuali stabiliti nei provvedimenti di assegnazione ai singoli dipendenti, secondo quanto previsto nell'Art. 21-bis del CCDI 2019-20-21 e dal Regolamento comunale recante la disciplina delle "Specifiche responsabilità". L'importo si differenzia in quanto nel 2020 sono stati assegnati gli incarichi dal 1/9/2020, mentre nel 2021 l'importo si riferisce a tutto l'anno. Le parti concordano quindi la modifica all'art. 5 del Regolamento comunale recante la disciplina delle "specifiche responsabilità" di cui all'art. 70 quinquies prevedendo che il decreto di assegnazione abbia una durata prorogata di anno in anno, salvo revoca giustificata da modifiche organizzative e/o cessazione dall'incarico della posizione organizzativa che la ha conferita;
- indennità di servizio esterno (personale della Polizia Locale): destinazione di € 2.000,00 per entrambe le annualità, secondo le modalità e gli importi indicati nell'Art. 30 del CCDI 2019-20-21;
- indennità di funzione (personale della Polizia Locale): destinazione di € 3.300,00 per entrambe le

annualità, secondo le modalità indicate nell'Art. 31 del CCDI 2019-20-21 e negli importi stabiliti nell'apposito provvedimento di individuazione;

- indennità per specifiche responsabilità (Art. 70 quinquies, comma 2): destinazione di € 1.500,00 per l'anno 2020 ed € 900,00 per l'anno 2021, negli importi individuali stabiliti nei provvedimenti di assegnazione ai singoli dipendenti, secondo quanto previsto nell'Art. 22 del CCDI 2019-20-21, così riassunti: 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. L'importo si differenzia nei due anni, in quanto sono state modificate delle mansioni per alcuni dipendenti;
- premio correlato alla performance: destinazione di € 120.159,32 per l'anno 2020 ed € 95.215,40 per l'anno 2021. La liquidazione dell'istituto avviene in applicazione dell'Art. 17 del CCDI 2019-20-21; trova inoltre applicazione l'Art. 18 del CCDI 2019-20-21 relativo alla differenziazione del premio individuale.

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 degli anni 2020-2021 (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:

	ANNO 2020	ANNO 2021
Art. 68, comma 2, lett. j) - Differenziali nuove progressioni	€ 12.000,00	€ 10.000,00
Art. 56 quater comma1, lett c	€ 6.000,00	€ 8.500,00
Art. 68, comma 2, lett. g) - Compenso censimento ISTAT	€ 100,00	
Art. 68, comma 2, lett. h) - Compenso ai messi notificatori	€ 200,00	€ 200,00
Art. 68 comma 2 lett.a) e b) - Premi correlati alla performance	€ 120.159,32	€ 95.215,40
Art. 68 comma 1 - Indennità di comparto	€ 31.800,00	€ 33.000,00
Art. 68 comma 1 - Differenziali progressioni orizzontali storiche	€ 120.000,00	€ 127.000,00
Art. 68 comma 2 lett. d) - Indennità turno	€ 17.000,00	€ 17.000,00
Art. 68 comma 2, lett. c) - Indennità condizioni di lavoro	€ 4.500,00	€ 5.300,00
Art. 68 comma 2 lett. d) - Indennità reperibilità	€ 2.000,00	€ 2.000,00
Art. 68 comma 2 lett.e) - Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies. comma 1	€ 7.500,00	€ 22.000,00
Art. 68 comma 2 lett.f) - Indennità di servizio esterno	€ 2.000,00	€ 2.000,00

Art. 68 comma 2 lett.f) - Indennità di servizio esterno	€ 2.000,00	€ 2.000,00
Art. 68 comma 2 lett.f) - Indennità di funzione	€ 3.300,00	€ 3.300,00
Art. 68 comma 2 lett.e) - Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, lett. a) - b)	€ 1.500,00	€ 900,00
Art. 68 comma 2 lett.g) - Incentivi funzioni tecniche	€ 50.000,00	€ 50.000,00
Art. 68 comma 2 lett. d) - Compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/09/2000	€ 500,00	€ 500,00
Art. 68, comma 2, lett. g) - Compenso previsto da disposizione di legge di cui all'Art. 67, comma 3, lett. c)	€ 1.170,00	€ 1.170,00
Art. 68 comma 2 lett.g) - Incentivi accertamenti IMU - TARI	€ 2.000,00	€ 2.000,00

Le parti hanno concordato per l'anno 2020-21 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;
- art. 56 quinquies del CCNL (indennità di servizio esterno del personale della Polizia Locale), pagamento pari ad € 1,30/giorno (turno diurno) - € 3,00/giorno (turno not. o fest.) - € 4,00/giorno (turno not. - fest.);
- 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 pari ad € 1,30/giorno;
- art. 70 quinquies, comma 1 (specifiche responsabilità) – pagamento dalla data di emissione dei provvedimenti di individuazione;
- art. 70 quinquies, comma 2 (specifiche responsabilità) – pagamento 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:

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della

GC n. 116 del 10/10/2012, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in data 12/07/2011.

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.

Trova applicazione l'art. 18 del CCDI 2019-2021 relativo alla differenziazione del premio individuale, di cui all'art. 68 comma 2 lett. b) CCNL 21/5/2018, attribuito secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente.

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):

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 2020 sono state previste risorse per € 12.000,00 e per l'annualità 2021 € 10.000,00 da destinare alle PEO.

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

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:

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

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 2020, 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, 04/12/2020

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
Dott. Umberto Rebotti