

COMUNE DI CASTELNUOVO DEL GARDA

PROVINCIA DI VERONA

Relazione Illustrativa

della pre-intesa sul Contratto Collettivo Integrativo 2019-2021 Normativo ed Economico (CCI)

Art. 40, comma 3 – sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40 del D.Lvo 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La relazione illustrativa è composta di due moduli:

- 1) Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (1.1);
- 2) illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed alla erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

Dato atto che il contratto oggetto delle pre-intesa ha natura di contratto collettivo integrativo normativo ed economico per il triennio 2019-2021, non è accompagnato dalla "Relazione tecnico-finanziaria" che sarà predisposta, invece, per il correlato contratto integrativo di parte economica per l'anno 2019, come da art. 2, comma 2, del medesimo CCI.

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 29/10/2019
Periodo temporale di vigenza	Triennale 2019/2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott.ssa Stagnoli Daniela (Segretario generale) Dott.ssa Katia Serpelloni (Responsabile Area Economico-Finanziaria ed Amministrativa) Dott. Damiano Chiamonte (Responsabile Area Servizi alla Persona) Arch. Fiorella Carloni (Resp. Area Edilizia Privata ed Urbanistica)

		Arch. Residori Ennio (Resp. Area Tecnica LL.PP. ed Ecologia) Dott. Raffaello Giarola (Responsabile Area di Polizia Locale) Dott. Enrico Guzzi (Responsabile Area Tributi Commercio ed Innovazione) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: R.S.U. - CGIL - CISL - CSA- UIL – Firmatarie della preintesa: CISL- CGIL – CSA-UIL Firmatarie del contratto: CISL – CGIL-CSA-UIL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Contratto Collettivo Integrativo Normativo ed Economico per il triennio 2019-2021 in attuazione del nuovo CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo? La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti
		Eventuali rilievi: Nel caso il Revisore dei Conti 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	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Si, con delibera GC n. 1 del 15.01.19 di approvazione del PEG per il triennio 2019/2021.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? SI, con delibera di Giunta Comunale n. 13 del 29.1.19.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Si.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Si, in data 05.06.2019, per l'anno 2018.
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

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

A) Illustrazione articolato del contratto integrativo

Il contratto oggetto della presente relazione è un contratto collettivo integrativo normativo ed economico per il triennio 2019-2021, finalizzato a dare attuazione, in sede decentrata, ai sensi dell'art. 40 del D.Lvo 165/2001, al nuovo CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018, con particolare riferimento alle materie oggetto di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4.

Il contratto si compone di 34 articoli e sostituisce quello sottoscritto in data 10.12.2013.

Titolo I - Disposizioni generali

- Individua l'ambito di applicazione del contratto, che è rivolto a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, a tempo pieno o parziale;
- Definisce i principi, l'oggetto e le finalità, ossia la disciplina normativa degli istituti economici nel rispetto delle norme legislative e contrattuali nonché della programmazione dell'Ente;
- Stabilisce la durata triennale del contratto e la decorrenza, prevedendo anche la verifica annuale sullo stato di attuazione, anche in sede di stipula/discussione del CCI di parte economica.

Titolo II - Trattamento economico del personale

- Ogni anno l'Ente provvede alla costituzione del fondo risorse decentrate, nella parte stabile ed eventualmente nella parte variabile;
- Sono stabiliti i seguenti strumenti di premialità: a) premi correlati alla performance organizzativa; b) premi correlati alla performance individuale; c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL; d) progressioni economiche; indennità previste dall'art. 67, comma 3, lett. a) e c) del CCNL;
- La metodologia di valutazione della performance attualmente in uso nell'ente verrà rivista a partire dal 2020 per adeguarla al nuovo modello organizzativo allo studio nell'ente.
- Al capo II sono stabiliti i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie;
- Al capo III viene disciplinata la progressione economica orizzontale;
- Al capo IV sono stabiliti i criteri, i valori e le procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle seguenti indennità:
 - indennità condizioni lavoro (art. 70-bis CCNL): indennità di rischio (€1,50 al giorno lavorato), attività disagiate (attualmente non presenti nell'ente) e maneggio valori (€ 1,55 al giorno lavorato);
 - indennità per ulteriori specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 1 e comma 2 del CCNL); per l'indennità di cui al comma 1, per l'anno 2019, non è stata individuata nessuna posizione di specifica responsabilità; per l'indennità di cui al comma 2 è riconosciuto un importo di € 300,00 lorde annue per gli ufficiali di Stato Civile e anagrafe con delega e per gli ufficiali elettorali.
- Al capo V sono previsti i compensi da specifiche disposizioni di legge; le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali;
- Al capo VI viene disciplinata la performance ed il premio individuale: la somma destinata annualmente alla performance individuale verrà ripartita proporzionalmente al punteggio ricevuto in sede di valutazione annuale secondo il sistema di valutazione vigente nell'Ente. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3 del CCNL Funzioni Locali del 21.5.18 vengono definite le seguenti disposizioni:
 - la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente, relativa alla performance individuale;
 - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 2,5% del personale a tempo indeterminato con arrotondamento aritmetico. In caso di parità di punteggio verranno considerati nell'ordine i dipendenti che: a) abbiano ottenuto la valutazione più elevata quale media nel triennio; b) non abbiano partecipato ad altre tipologie di incentivo e/o premialità; c) la maggiore anzianità di servizio maturata nell'Ente.

- Il capo VII è dedicato alla polizia locale: art. 15 “Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato” – art. 16 “Proventi delle violazioni al codice della strada” – art. 17 “Indennità di servizio esterno”. La misura dell’indennità di servizio esterno di cui all’art. 56-quinquies del CCNL viene stabilita in € 2,00 al giorno a decorrere dal 1.1.2019.
- Il capo VIII disciplina i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative. L’importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell’ente per le P.O., da un minimo dello zero per cento (0%) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O. Gli eventuali risparmi derivanti dall’applicazione del suindicato criterio costituiscono economie di bilancio.

Titolo III – Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro

- In questo titolo vengono disciplinati: il rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 20), la reperibilità (art. 21), il cui compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, è quello stabilito dall’art. 24, comma 1, del CCNL 21.5.2019, la turnazione (art. 22), il lavoro straordinario (art. 23), la flessibilità dell’orario di lavoro (art. 25), i servizi essenziali in caso di sciopero (art. 31);
- Al capo III sono previste le disposizioni finali: salute e sicurezza sul lavoro (art. 32), innovazioni tecnologiche (art. 33), clausola finale (art. 34)

Si attesta che ciascuno degli articoli dell’ipotesi di contratto collettivo integrativo è compatibile con le disposizioni legislative contrattuali.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Parte non pertinente allo specifico accordo (tale materia è regolata da uno specifico accordo annuale).

C) Effetti abrogativi impliciti

Il presente contratto sostituisce il contratto collettivo integrativo normativo del Comune di Castelnuovo del Garda, sottoscritto il 10.12.2013.

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 previste dal Titolo III del D.Lvo 150/2009 e dal Titolo II “Misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale” contenuto nel Regolamento per l’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 248 del 31.12.2010). Il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente in attuazione del D.Lvo 150/2009 è stato adottato con delibera di Giunta Comunale n. 196 del 26.11.13.

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

Il contratto, al Titolo I - Capo III, detta i principi generali in materia di progressioni economiche orizzontali.

Si attesta la coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

finanziarie con il fondo per la contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 23 del D.Lvo 150/2009.

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

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

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

L'accordo illustrato appartiene alla tipologia di "Contratti integrativi normativi" (ossia definisce unicamente la cornice di regole generali) e persegue lo scopo di dare attuazione alle disposizioni contenute nel CCNL 21.5.2018 del Comparto Funzioni Locali.

L'ipotesi di CCI in esame pertanto non comporta stanziamento di risorse correlate al raggiungimento di obiettivi specifici, ma nel disciplinare i vari istituti le delegazioni trattanti si sono poste la finalità di motivare e incentivare il personale orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione. Infatti, in un momento come l'attuale, caratterizzato da forte complessità e riduzione delle risorse umane, il sistema incentivante rappresenta una importante leva per il raggiungimento degli obiettivi sempre più sfidanti, programmati dall'Amministrazione e finalizzati prioritariamente al mantenimento, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, dei servizi offerti ai cittadini e in alcuni casi dal potenziamento di alcuni servizi.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Si rinvia a tutto quanto esposto nelle precedenti sezioni.

Relazione tecnico-finanziaria

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

In relazione a quanto prescrive la circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19.7.2012, si assevera che dall'ipotesi di contratto collettivo integrativo, allegata alla presente relazione, non derivano effetti economici in termini di costi del personale che trovino contabilizzazione all'esterno dei fondi per la contrattazione integrativa.

Castelnuovo del Garda, 31 Ottobre 2019

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE
TRATTANTE – SEGRETARIO GENERALE
(dott.ssa Daniela Stegnoli)



IL RESPONSABILE DELL'AREA
ECONOMICO-FINANZIARIA
ED AMMINISTRATIVA
(dott.ssa Katia Serpelloni)

