



**CITTA' DI
BASSANO DEL GRAPPA**
Medaglia d'Oro al Valor Militare

Servizi di Staff

PROT. 36091 DEL 23.12.2019

Al sig.
Presidente del Collegio dei Revisori
del Conto
Sede

Oggetto: Relazione illustrativa sulla Preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale del comparto relativo al triennio 2019/2020 – primo stralcio, e relazione tecnico finanziaria - articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001

Premessa

L'Amministrazione comunale ha costituito il Fondo risorse decentrate del personale del comparto per l'anno 2019 con delibera n. 433 del 18.12.2019.

Nella medesima data ha stipulato con le rappresentanze dei lavoratori un accordo "ponte" sull'utilizzo delle relative risorse, allo scopo di sancire senza soluzione di continuità anche per l'anno 2019 la vigenza del CCDI triennale 2016/2018; ciò comunque fino all'entrata in vigore del nuovo CCDI relativo al triennio 2019/2021, attuativo del CCNL 21.05.2018.

Nel corso del 2019 ha perciò dato corso al percorso negoziale nell'ambito dei modelli di relazione sindacale, in modo da raggiungere il previsto CCDI triennale con le rappresentanze dei lavoratori. L'andamento della contrattazione, che ha risentito di una necessaria interruzione legata al cambio di compagine amministrativa in seguito alle elezioni comunali del 2019, ha evidenziato l'opportunità, condivisa dalle parti, di procedere in due stralci:

1. il primo, cui si riferisce la presente relazione, ha ad oggetto gli istituti che riguardano più direttamente il funzionamento della struttura comunale e i relativi riflessi retributivi; allo scopo di garantire l'applicazione degli istituti retributivi senza interruzioni, la disciplina contrattuale ha in parte confermato la disciplina previgente, in parte l'ha innovata secondo quanto previsto dal CCNL 2018;
2. il secondo, cui si dedicherà la prosecuzione del percorso negoziale, sarà chiamato a completare la disciplina demandata al secondo livello, introducendo ulteriori adeguamenti al contratto nazionale e trovando il punto di equilibrio fra istituti retributivi aventi natura premiale variabile (performance organizzativa e individuale) e le aspettative di evoluzione di carriera del personale (progressioni orizzontali);

Ciò premesso, la preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – primo stralcio, è corredata dalle Relazioni Illustrativa e Tecnico Finanziaria, ai sensi degli artt. 40 e 40bis del D.Lgs 30/03/2001, n. 165, redatte secondo gli schemi adottati dalla Ragioneria Generale dello Stato con la Circolare 25 del 19/07/2012, per i prescritti controlli e certificazioni.



Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		18.12.2019
Periodo temporale di vigenza		Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si riferisce al periodo 2019/2021, ed in parte integra e sostituisce il CCDI relativo all'anno 2019 (accordo ponte), stipulato il 18.12.2018. Rimane in tal modo salvo il principio di ultrattività del contratto collettivo, per cui è prevista la sua vigenza anche oltre l'ambito temporale previsto, fino a che le parti non lo sostituiscano con una diversa regolamentazione negoziale.
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Antonello Accadia, Presidente – Segretario Generale Parte Sindacale (ruoli/qualifiche ricoperti): RSU FP CGIL CISL FPS UIL FPL CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		L'atto costituisce un primo stralcio della regolamentazione dell'utilizzo delle risorse per la contrattazione decentrata per il 2019/2021, svolgendo così la propria funzione integrativa. Disciplina l'utilizzo delle risorse del Fondo per il personale non dirigente, destinato alla retribuzione accessoria e alla produttività, secondo la disciplina dell'art. 67, commi 2 e 3 CCNL 21.05.2018.
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.	L'ipotesi di contratto decentrato è trasmessa all'Organo di controllo interno per la prevista certificazione.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione, adottato con delibera di Giunta Comunale G. C. n. 48 del 26 febbraio 2019.
		Il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2019-2021 è stato adottato con delibera di Giunta Comunale n. 18 del 29.01.2019.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 e s.m.i.
	Con delibera n. 189 del 25.06.2019 è stato approvato il Referto finale di gestione anno 2018; con la medesima anche il , "Monitoraggio finale obiettivi per l'Anno 2018"; con deliberazione n. 213 del 25.7.2019, "Monitoraggio intermedio obiettivi Anno 2019" e n. 309 del 16.10.2018 "La valutazione del personale dipendente non dirigente. Relazione della performance individuale – Anno 2017";	



**CITTA' DI
BASSANO DEL GRAPPA**
Medaglia d'Oro al Valor Militare

Eventuali osservazioni

Modulo II - Illustrazione dell'articolato del contratto

a. Illustrazione di quanto disposto dal contratto e dei risultati attesi dal contratto (con riferimento agli strumenti di programmazione gestionale)

Articolo	Illustrazione di quanto disposto dal contratto	Illustrazione dei risultati attesi dal contratto (con riferimento agli strumenti di programmazione gestionale)
Premessa (non avente carattere contrattuale)	Vengono richiamati gli atti presupposti e gli elementi di fatto che hanno dato luogo all'accordo.	Chiarisce la presenza degli atti e dei fatti che stanno alla base della presente regolamentazione.
Articolo 1 Campo di applicazione e durata	Riguarda gli istituti economici demandati dalla contrattazione nazionale al livello decentrato.	Chiarisce l'ambito temporale di applicazione del contratto, il campo di applicazione delle norme introdotte.
Articolo 2 Costituzione del fondo risorse decentrate	Chiarisce le modalità di costituzione del Fondo	
Articolo 3 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	Vengono dettagliate le finalità di spesa delle risorse della contrattazione decentrata.	Sono concordati i criteri generali per la destinazione delle risorse del Fondo
Articolo 4 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative	Sono stabiliti criteri generali per destinare le risorse previste per compensi per la premialità delle posizioni organizzative, disciplinate dal Sistema di Misurazione e Valutazione dell'ente.	Le risorse per la premialità delle PO sono attribuite al raggiungimento di specifici e mirati obiettivi, in proporzione al grado di raggiungimento.
Articolo 5 Indennità	Le parti individuano criteri generali delle diverse indennità disciplinate dal contratto.	Vengono individuati criteri comuni nell'applicazione delle voci retributive.
Articolo 6 Indennità condizioni di lavoro	Come previsto dal Contratto Nazionale 2018, sono dettagliate le regole per riconoscere uno specifico compenso a chi svolge mansioni disagiate, mansioni che comportano rischio, mansioni che comportano maneggio di valori di cassa.	Individua con chiarezza presupposti e regole per riconoscere forme di retribuzione accessoria al verificarsi degli specifici presupposti.
Articolo 7 Indennità per specifiche responsabilità	Come previsto dal Contratto Nazionale, sono dettagliate le regole per riconoscere a chi svolge mansioni che comportano specifiche responsabilità	Individua presupposti e regole per riconoscere forme di retribuzione accessoria al verificarsi degli specifici presupposti.



CITTA' DI
BASSANO DEL GRAPPA
Medaglia d'Oro al Valor Militare

	formalmente attribuite, uno specifico compenso.	
Articolo 8 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	Come previsto dal Contratto Nazionale, sono individuati criteri generali per riconoscere uno specifico compenso a chi svolge mansioni per le quali che specifiche norme di legge lo prevedano.	Individua presupposti e criteri per riconoscere forme di retribuzione accessoria al verificarsi degli specifici presupposti di legge.
Articolo 9 Prestazioni del personale della polizia locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato	Si individua la disciplina per l'impiego della polizia locale a beneficio di iniziative di soggetti privati.	Attuazione del contratto collettivo
Articolo 10 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	Si individua la disciplina per l'impiego a beneficio dei componenti del comando di polizia locale dei proventi delle violazioni al codice della strada.	Attuazione del contratto collettivo
Articolo 11 Indennità di funzione del personale di polizia locale	Come previsto dal Contratto Nazionale, sono dettagliate le regole per riconoscere a chi svolge mansioni che comportano specifiche responsabilità formalmente attribuite, uno specifico compenso.	Individua presupposti e regole per riconoscere forme di retribuzione accessoria al verificarsi degli specifici presupposti.
Articolo 12 Norma transitoria	Le parti si accordano per concludere un ulteriore accordo (coda contrattuale) su tutti gli istituti non disciplinati dal presente contratto. Si danno atto della disponibilità a realizzare progressioni orizzontali negli anni di vigenza del contratto decentrato.	Viene stabilita una coda contrattuale, da portare senza soluzione di continuità con gli incontri finora tenutisi.

b. Quadro di sintesi sulle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo

Con riferimento ai singoli articoli le parti convengono criteri generali e specifici sulla spesa delle risorse del Fondo per il salario accessorio del personale dipendente, in linea con il CCNL e in sostanziale continuità con i contenuti del CCDI 2016/2018.

c. Effetti abrogativi impliciti

Si tratta di un primo stralcio dell'accordo triennale 2019/2021; continua a valere il precedente per la parte non incompatibile (vd. art. 1, c. 2). Singoli articoli prevedono una decorrenza espressa dal 10.01.2020.

d. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Voce non pertinente, trattandosi di istituti demandati alla coda contrattuale.



**CITTA' DI
BASSANO DEL GRAPPA**
Medaglia d'Oro al Valor Militare

e. 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’articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio);

Voce non pertinente, trattandosi di istituti demandati alla coda contrattuale.

f. Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Voce non pertinente, trattandosi di istituti demandati alla coda contrattuale.



Relazione tecnico finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione Introduttiva – Il Fondo per la contrattazione integrativa 2019

L'Amministrazione comunale ha costituito il Fondo risorse decentrate del personale del comparto per l'anno 2019 con delibera n. 433 del 18.12.2019. Per quanto attiene ai contenuti del Modulo I, in questa sede richiamo quanto esposto nella Relazione tecnico finanziaria prot. 89763/2018.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Questo modulo è destinato a restituire, in coerenza con le risorse rese disponibili in sede di costituzione del Fondo, sopra richiamato, la relativa programmazione di utilizzo come formalmente concordata in sede di accordo integrativo. In questa fase tuttavia, premesso che seguirà una rendicontazione puntuale delle voci di spesa, si dà conto in via previsionale della quantificazione della destinazione delle risorse a ciascun istituto, nel rispetto dei criteri concordati in sede decentrata nell'ambito del CCDI primo stralcio oggetto della presente relazione. E' chiaro che sarà la contrattazione decentrata, nella prosecuzione della coda contrattuale a venire, a stabilire le destinazioni a tutti gli altri diversi istituti, nell'ambito dell'autonomia contrattuale.

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Date le risorse del Fondo come definite con atto dell'Amministrazione, è usuale che alcune poste abbiano natura obbligatoria e non possano essere oggetto di negoziazione (es. il costo delle progressioni economiche orizzontali giuridicamente già perfezionate all'aprirsi della sessione negoziale nel caso del personale non dirigente, o l'indennità di comparto). Queste esulano di fatto dal campo della contrattazione decentrata.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Una seconda parte delle voci di spesa è relativa al pagamento di indennità definite dal contratto nazionale in funzione delle prestazioni svolte per erogare i servizi al cittadino (indennità di condizioni di lavoro, disciplinanti disagio, rischio, maneggio valori; indennità di responsabilità, e di funzione per la Polizia Locale..). In tale ambito l'accordo prevede il l'adeguamento della disciplina di dettaglio del CCDI 23.12.2015 alle innovazioni del CCNL 2018. Gli importi della spesa relativa, in via previsionale, non si discostano significativamente da quella sostenuta per le medesime finalità negli anni scorsi.

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

La coda contrattuale si occuperà di disciplinare ogni altro argomento previsto ai sensi dell'art. 7 e 8 CCNL 21.05.2018.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Le poste di destinazione, per macro aggregati, sono evidenziate nello stesso schema di Fondo 2018 e 2019, nella parte di utilizzo, e coincidono con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I (Costituzione



**CITTA' DI
BASSANO DEL GRAPPA**
Medaglia d'Oro al Valor Militare

del Fondo). Esse hanno un valore rappresentativo della spesa corrispondente ai criteri di utilizzo del Fondo di stabiliti nel CCDI, salve le specificazioni sopra riportate.

	Previsione annua lorda
DISAGIO, RISCHIO, MANEGGIO VALORI (art.68, co.2, lett.c) CCNL 2016-2018; art.70-bis, CCNL 2016-2018) (1)	21.800
<i>rischio</i>	16.500
<i>disagio</i>	4.550
<i>maneggio valori</i>	750
SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art.68, co.2, lett.e) CCNL 2016-2018; Art.70-quinques CCNL 216-2018)	75.600
INDENNITA' DI FUNZIONE (art.68, co.2, lett.f) CCNL 2016-2018; artt.56-sexies)	13.700
<i>Totale</i>	111.100

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non pertinente.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Ai fini della certificazione, in relazione a tre vincoli di carattere generale, attesto:

- a. il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;
- b. il rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici, così come sopra evidenziato nella Sezione II del presente Modulo, troverà conferma nelle decisioni rimesse alla coda contrattuale;
- c. il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali) così come sopra evidenziato nella Sezione II del presente Modulo, troverà conferma nelle decisioni rimesse alla coda contrattuale.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Vedere allegato B) alla nella Relazione tecnico finanziaria prot. 89763/2018.

Modulo IV - Compatibilità economico- finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio



CITTA' DI
BASSANO DEL GRAPPA
Medaglia d'Oro al Valor Militare

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

Le risorse finanziarie per sostenere gli oneri della contrattazione decentrata sono previste dalla deliberazione di Consiglio Comunale n. 101 del 21 dicembre 2017 con la quale è stato approvato il bilancio pluriennale per gli esercizi 2019-2021.

I capitoli di bilancio su cui trovano copertura le voci di spesa del Fondo sono i seguenti:

CAPITOLO	DESCRIZIONE Capitolo
2500	Servizi Generali Servizi di Staff - Personale - Retribuzioni
20500	Servizi generali Area 4^ - Personale - Retribuzioni
25500	Servizi Demografici - Personale - Retribuzioni
28400	Fabbricati comunali e impianti - Personale - Retribuzioni
34500	Gestione tributi comunali - Personale - Retribuzioni
47500	Polizia locale - Personale - Retribuzioni
84900	Pubblica Istruzione - Personale - Retribuzioni
89500	Servizi generali Area 6^ - Personale - Retribuzioni
110010	Amministrazione del Personale - Personale - Retribuzioni
110017	Amministrazione del Personale - Personale - Salario accessorio
110020	Affari Generali - Personale - Retribuzioni
110027	Affari generali - Personale - Salario accessorio
110040	Patrimonio - Personale - Retribuzioni
110060	Cultura - Personale - Retribuzioni
110067	Cultura - Personale - Salario accessorio
110070	Biblioteca e Archivio - Personale - Retribuzioni
110077	Biblioteca e Archivio - Personale - Salario accessorio
110080	Museo civico - Personale - Retribuzioni
110087	Museo civico - Personale - Salario accessorio
110090	Programmazione opere pubbliche - Personale - Retribuzioni
110097	Programmazione opere pubbliche - Personale - Salario accessorio
110130	Servizio economico finanziario - Personale - Retribuzioni
110137	Servizio economico finanziario - Personale - Salario accessorio
110140	Provveditorato - Personale - Retribuzioni
110147	Provveditorato - Personale - Salario accessorio
110157	Servizi Generali Servizi di Staff - Personale - Salario accessorio
110160	Illuminazione pubblica - Personale - Retribuzioni
110177	Servizi generali Area 4^ - Personale - Salario accessorio
110187	Servizi demografici - Personale - Salario accessorio
110197	Fabbricati comunali e impianti - Personale - Salario accessorio
110207	Gestione tributi comunali - Personale - Salario accessorio
110217	Polizia locale - Personale - Salario accessorio
110227	Pubblica Istruzione - Personale - Salario accessorio
110237	Servizi generali Area 6^ - Personale - Salario accessorio
110247	Servizi generali Tosca - Personale - Salario accessorio
110257	Urbanistica - Personale - Salario accessorio



**CITTA' DI
BASSANO DEL GRAPPA**
Medaglia d'Oro al Valor Militare

110267	Ambiente e verde pubblico - Personale - Salario accessorio
110277	Cimiteri - Personale - Salario accessorio
110287	Asili Nido - Personale - Salario accessorio
110297	Attività sportive e impianti - Personale - Salario accessorio
110307	Servizi sociali - Personale - Salario accessorio
110317	Viabilità - Personale - Salario accessorio
110327	Mercato Ortofrutticolo - Personale - Salario accessorio
110337	Attività economiche - Personale - Salario accessorio
110347	Gabinetto del Sindaco - Personale - Salario accessorio
110357	SIC - Personale - Salario accessorio
110367	Illuminazione pubblica - Personale - Salario accessorio
110380	Protocollo e archivio - Personale - Retribuzioni
110387	Protocollo e archivio - Personale - Salario accessorio
134500	Servizi generali Tosca - Personale - Retribuzioni
149500	Urbanistica - Personale - Retribuzioni
152500	Ambiente e verde pubblico - Personale - Retribuzioni
171500	Cimiteri - Personale - Retribuzioni
194600	Asili Nido - Personale - Retribuzioni
202400	Attività sportive e impianti - Personale - Retribuzioni
212500	Servizi sociali - Personale - Retribuzioni
231400	Viabilità - Personale - Retribuzioni
246400	Mercato Ortofrutticolo - Personale - Retribuzioni
257500	Attività economiche - Personale - Retribuzioni
258000	Risorse sviluppo
258002	PROGRESSIONI
950050	Gabinetto del Sindaco - Personale - Retribuzioni
950051	SIC - Personale - Retribuzioni

Essendo le spese sostenute dal Fondo espresse al netto degli oneri indiretti, i capitoli su cui sono imputati oneri previdenziali ed assicurativi sono indicati nella tabella sottostante:

CAPITOLO	DESCRIZIONE Capitolo
149501	Urbanistica - Personale - Oneri riflessi
134501	Servizi generali Tosca - Personale - Oneri riflessi
2501	Servizi Generali Servizi di Staff - Personale - Oneri riflessi
950054	Gabinetto del Sindaco - Personale - Oneri riflessi
110021	Affari generali - Personale - Oneri riflessi
47501	Polizia locale - Personale - Oneri riflessi
110081	Museo civico - Personale - Oneri riflessi
89501	Servizi generali Area 6^ - Personale - Oneri riflessi
110061	Cultura - Personale - Oneri riflessi
258003	PROGRESSIONI - Oneri riflessi
110071	Biblioteca e Archivio - Personale - Oneri riflessi
20501	Servizi generali Area 4^ - Personale - Oneri riflessi
231401	Viabilità - Personale - Oneri riflessi
110161	Illuminazione pubblica - Personale - Oneri riflessi
110091	Programmazione opere pubbliche - Personale - Oneri riflessi
152501	Ambiente e verde pubblico - Personale - Oneri riflessi
28401	Fabbricati comunali e impianti - Personale - Oneri riflessi



CITTA' DI
BASSANO DEL GRAPPA
Medaglia d'Oro al Valor Militare

171501	Cimiteri - Personale - Oneri riflessi
110041	Patrimonio - Personale - Oneri riflessi
110381	Protocollo e archivio - Personale - Oneri riflessi
110141	Provveditorato - Personale - Oneri riflessi
110131	Servizio economico finanziario - Personale - Oneri riflessi
25501	Servizi Demografici - Personale - Oneri riflessi
110011	Amministrazione del Personale - Personale - Oneri riflessi
34501	Gestione tributi comunali - Personale - Oneri riflessi
300185	Risorse sviluppo - Oneri
950055	SIC - Personale - Oneri riflessi
212501	Servizi Sociali - Personale - Oneri riflessi
84901	Pubblica Istruzione - Personale - Oneri riflessi
246401	Mercato Ortofrutticolo - Personale - Oneri riflessi
202401	Attività sportive e impianti - Personale - Oneri riflessi
194601	Asili Nido - Personale - Oneri riflessi
257501	Attività economiche - Personale - Oneri riflessi

Per IRAP:

CAPITOLO	DESCRIZIONE Capitolo
950017	IRAP - Urbanistica
950102	IRAP - Affari Generali
950005	IRAP - Servizi generali Servizi di Staff
950058	IRAP - Gabinetto del Sindaco
950011	IRAP - Polizia locale
950015	IRAP - Servizi generali Area 6^
950062	IRAP - Progressioni
950108	IRAP - Museo Civico
950107	IRAP - Biblioteca e Archivio
950007	IRAP - Servizi Generali Area 4^
950024	IRAP - Viabilità
950117	IRAP - Illuminazione pubblica
950115	IRAP - Prog. Opere Pubbliche
801023	IRAP Lavoro interinale
950018	IRAP - Ambiente e verde pubblico
950009	IRAP - Fabbricati comunali e impianti
950101	IRAP - Amministrazione del Personale
950019	IRAP - Cimiteri
950104	IRAP - Patrimonio
950135	Irapp - Protocollo e archivio
950114	IRAP - Provveditorato
950033	IRAP - Fondo risorse
950113	IRAP - Servizio Economico Finanziario
950008	IRAP - Servizi demografici
950010	IRAP - Gestione tributi comunali
950059	IRAP - SIC
950023	IRAP - Servizi sociali
950014	IRAP - Pubblica istruzione
950026	IRAP - Attività economiche



**CITTA' DI
BASSANO DEL GRAPPA**
Medaglia d'Oro al Valor Militare

950021

IRAP - Asili nido

I compensi di cui alle leggi speciali sono pagati sugli impegni assunti dalle rispettive determinazioni di impegno, non rientranti nel macro-intervento 101.

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

Per scelta gestionale ormai risalente finalizzata al controllo analitico della spesa mediante gli strumenti del controllo di gestione, confermata ancora per il triennio 2019/2021, il Comune di Bassano del Grappa non realizza una coincidenza in bilancio fra uno o più capitoli destinati a essere centro di imputazione delle spese ascrivibili al Fondo del salario accessorio, e Fondo stesso. Quest'ultimo quindi, formalizzato in via preventiva e necessariamente provvisoria prima dell'inizio dell'anno di riferimento o immediatamente all'inizio, assolve il duplice compito di individuare le risorse messe a disposizione dalla contrattazione e il limite teorico di spesa non superabile, entro cui devono iscriversi sia la spesa per il personale consolidata sia il budget residuo per le scelte della contrattazione annuale fra le parti.

In corso d'anno l'andamento della spesa viene periodicamente monitorato.

E' quindi dal confronto a consuntivo fra capacità del Fondo e spesa in concreto effettuata che si desume sia il rispetto del limite di spesa, sia un'eventuale capacità di spesa residua del Fondo, da portare all'anno successivo sotto la voce "risorse non utilizzate fondo anno precedente", previa rendicontazione e certificazione al Collegio dei Revisori.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Vedere tabelle del presente Modulo, Sezione I nella Relazione tecnico finanziaria prot. 89763/2018.

Allo scopo di consentire la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, richiedo che il parere sia espresso nel più breve tempo ritenuto compatibile con le verifiche di competenza del Collegio, in ordine alle quali anticipo la disponibilità al più ampio approfondimento.

Allego alla Relazione:

- a. preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo stipulata il 18.12.2019;
- b. bozza di delibera di Giunta comunale;

Ringrazio per l'attenzione e per la collaborazione, e porgo distinti saluti.

Il Segretario Generale
dott. Antonello Accadia

COMUNE DI BASSANO DEL GRAPPA

**PREINTESA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI BASSANO DEL GRAPPA
CONCERNENTE IL PERSONALE NON DIRIGENZIALE - PRIMO STRALCIO**

PREMESSO CHE:

- in data 21.5.2018 è stato stipulato in via definitiva il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali, concernente il periodo 2016-2018, i cui effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del contratto medesimo;

visto l'art. 7, comma 4, del succitato CCNL del 21.5.2018, il quale individua le materie che sono oggetto di contrattazione integrativa;

visto l'art. 8, comma 1, del medesimo CCNL, il quale dispone che "il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale";

viste altresì le disposizioni contenute nel Titolo VI (ad oggetto "sezione per la polizia locale") e nel titolo VIII (ad oggetto "trattamento economico"), con particolare riferimento agli articoli di seguito specificati:

- art. 56-ter - prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato;
- art. 56-quater - utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada;
- art. 56-quinquies - indennità di servizio esterno;
- art. 56-sexies - indennità di funzione;
- art. 70-bis - indennità condizioni di lavoro;
- art. 70-ter - compensi Istat;
- art. 70-quinquies - indennità per specifiche responsabilità;

dato atto che la disciplina contenuta negli articoli 56-ter, 56-quinquies, 56-sexies e 70-bis trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del succitato CCNL del Comparto Funzioni Locali concernente il periodo 2016-2018;

ravvisata la necessità di adottare un nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale di qualifica non dirigenziale, al fine di dare attuazione alle disposizioni contenute nel succitato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali;

constatato che il percorso della contrattazione svoltosi finora ha reso necessario definire il suddetto CCDI in due stralci: il primo, relativo agli istituti disciplinati nel testo articolato di seguito, allo scopo di dare una sostanziale continuità nell'erogazione della retribuzione accessoria nel passaggio tra 2019 e 2020; il secondo, da definire con il proseguimento senza soluzione di continuità della contrattazione decentrata, avente ad oggetto tutte le altre materie demandate alla contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018;

l'anno 2019, il giorno diciotto del mese di dicembre 2019, alle ore 12.30, presso l'Amministrazione Comunale di Bassano del Grappa, sede Municipale di Via Matteotti, 39, si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale per la sottoscrizione dell'allegata pre-intesa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigenziale – primo stralcio, definendo quanto segue:

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL COMUNE DI BASSANO DEL GRAPPA**

Art. 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, redatto ai sensi degli articoli 7 e 8, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione Comunale di Bassano del Grappa, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che detti norme incompatibili con il presente. Il presente contratto, dalla sua entrata in vigore, sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto e con esso incompatibile.

FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 2

Costituzione del fondo risorse decentrate

1. L'importo del fondo delle risorse decentrate viene determinato annualmente secondo i criteri stabiliti dall'art. 67 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018.
2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto è verificato che nel bilancio pluriennale dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa.

Art. 3

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

1. Le risorse "decentrate" nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 68 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:
 - a. Compensi per trattamenti economici accessori (indennità condizioni di lavoro, indennità di turno, indennità di responsabilità, ecc.). Alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a situazioni disagiate o pericolose o dannose per la salute, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori;
 - b. Compensi per la performance organizzativa e individuale (incentivi): Al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei criteri stabiliti dalla Contrattazione Decentrata nell'ambito della coda contrattuale da perfezionare.
 - c. Progressioni economiche orizzontali: L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, nel rispetto dei criteri definiti dall'art. 16 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018 sulla base dei criteri stabiliti dalla Contrattazione Decentrata nell'ambito della coda contrattuale da perfezionare;
 - d. Indennità di comparto: Al finanziamento delle indennità di comparto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di appartenenza del personale dipendente;
 - e. Compensi previsti da disposizioni di legge, di cui all'art. 8 del presente primo stralcio di CCDI.
2. In attuazione dell'art. 7, c. 4, lett. u) del CCNL 2018 le parti convengono che a decorrere dall'annualità 2018 il budget per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative è quantificato in euro 195.408,83. Tale importo riproduce i contenuti della Dichiarazione congiunta n. 2 (quantificazione del budget delle PO/AP in euro 183.408,83) e alla Dichiarazione congiunta n. 1 (incremento di 12.000 euro), sottoscritte dalla parti rispettivamente in occasione del CCDI 23.12.2015 e del CCDI 19.12.2017.



Art. 4

Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. A decorrere dal 1.1.2020, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):
 - a. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - b. Il fondo come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera f), viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O.;
 - c. ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione/ DUP;
 - d. al termine del periodo di riferimento il valutatore provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
 - e. nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
 - f. per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico.

Art. 5

Indennità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio, così come disposto per ciascun istituto, e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo ai fini della concreta individuazione dei beneficiari i profili o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del dirigente.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

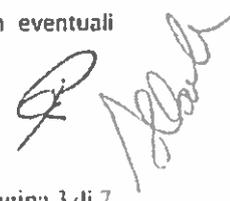
Art. 6

Indennità condizioni di lavoro: fattispecie, criteri, valori

1. A decorrere dal 1.1.2020, ai sensi dell'art. 70 bis, commi 1, 2 e 3, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018 con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente verrà erogata al personale una "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento delle attività esposte a rischi, disagiate, implicanti il maneggio valori.

A) Attività esposte a rischi

2. Viene attribuita una indennità, pari a € 1,50 giornalieri lordi, al personale che svolga prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo:
 - a. utilizzo di automezzi, autotreni, autoarticolati, mezzi fuoristrada ed altri veicoli, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.



- b. esposizione al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina, e loro composti, derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale, di controllo accessi e di segnaletica in presenza di traffico.
 - c. rischi derivanti dalla rimozione e seppellimento salme.
 - d. rischi derivanti dalla adibizione alle officine, ai laboratori, alle centrali termiche, alle cucine, alla sala macchine del CED.
 - e. rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di manutenzione del verde e dall'impiego di antiparassitari.
 - f. rischi derivanti dall'uso di attrezzature necessarie per manutenzione edifici e allestimento mostre e strutture per spettacoli.
 - g. rischi derivanti dall'attività di ispezione e controllo di cantieri ed edifici per la verifica di eventuali difformità, abusi edilizi e accertamenti Istituzionali.
3. Per continua si intende una prestazione non episodica.
4. L'indennità viene erogata sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività rischiose da parte del dipendente.

B) Attività disagiate

5. Viene attribuita una indennità, pari a € 1,50 giornalieri lordi, al personale che svolga:
- a. un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale;
 - b. un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
6. L'indennità viene erogata sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività disagiate da parte del dipendente.

C) Attività implicanti il maneggio valori

7. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa viene attribuita una indennità giornaliera come segue:
- a. € 1,00 per maneggio valori di importo annuo non inferiore a euro 52.000,00;
 - b. € 1,50 per maneggio valori di importo annuo non inferiore a euro 70.000,00;
 - c. € 2,00 per maneggio valori di importo annuo non inferiore a € 100.000,00
8. L'indennità viene erogata sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività disagiate da parte del dipendente.

Art. 7

Indennità per specifiche responsabilità

1. A decorrere dal 1.1.2020, in applicazione dell'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, viene prevista una indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e di cat. D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
2. Il personale, appartenente alle categorie B, C, e D, beneficiario dell'indennità di cui al presente articolo, viene individuato con atto scritto dal dirigente, successivamente comunicato al personale dell'Area, sulla base dei criteri di seguito indicati:

CRITERI INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'		
TIPOLOGIE RESPONSABILITÀ -	CATEGORIE B - C - D	CLASSE VALORE PUNTUALE IN € IND. SPEC. RESP. 36 ORE/SETT./ANNO
1) Controllo e/o gestione e/o coordinamento di un Servizio non riferito a P.D./A.P.	D3/D1	2.000

2	Controllo e/o gestione e/o coordinamento di una Unità Operativa Complessa (U.O.C.)	D3/D1	1.500
3	Controllo e/o gestione e/o coordinamento di Unità Operativa Semplice (U.O.S.), con o senza coordinamento di persone	D3/D1	1.000
	Controllo e/o gestione e/o coordinamento di più squadre	D3/D1/C	
4	Controllo e/o gestione e/o coordinamento di persone, non assegnatario di U.O.C. e U.O.S.,	D3/D1/C/B3	800
5	Controllo e/o gestione e/o coordinamento di una squadra (intesa come capo di una squadra)	D1/C/B1/B3	500

3. Possono essere individuate diverse ed ulteriori tipologie di responsabilità rispetto a quelle del precedente comma, fermo restando il limite minimo di valore pari ad € 300. A tal fine un importo pari a 32.000 euro viene ripartito fra i dirigenti in proporzione al numero di dipendenti appartenenti a ciascuna Area, secondo il criterio: sommatoria punteggi categorie Area X 100/sommatoria punteggi categorie di tutte le Aree; a questo scopo il peso di ogni categoria è ponderato come segue: D3: 10, D1: 8; C: 6; B3: 4; B1: 4. Il presente comma trova applicazione solo fino al 31.12.2020;
4. L'indennità è cumulabile con quella dell'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, quando sia motivata dal conferimento di responsabilità ulteriori e diverse rispetto a quelle del citato articolo 70-quinquies, comma 2.
5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.

Art. 8

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse che, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL 21.5.2018, derivano "da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge", sono le seguenti:
 - a. incentivi per le funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 113 del D.lgs. 18.4.2016 n. 50. Le parti danno atto che le modalità e i criteri di corresponsione di tali compensi sono stati oggetto di contrattazione decentrata e sono stati recepiti nel regolamento adottato dall'ente;
 - b. compensi per l'avvocatura civica, ai sensi dell'art. 27 del CCNL 14.9.2000. Le parti danno atto che, per i dipendenti che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, il regolamento dell'avvocatura civica, approvato in sede di contrattazione decentrata integrativa, disciplina la correlazione tra tali compensi e la retribuzione di risultato;
 - c. compensi per progetti finalizzati ad attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni edilizie in sanatoria, da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 32, comma 40, del D.L. 30.9.2003 n. 269, convertito con legge 24.11.2003 n. 326;
 - d. compensi istat, di cui all'art. 70-ter del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018;
 - e. compensi previsti dall'art. 1, comma 1091, della legge 30.12.2018 n. 145 (cd incentivi "antievazione"), previa adozione dell'apposito regolamento comunale.
2. Le somme destinate alla remunerazione degli incentivi di cui sopra sono ripartite tenendo conto dei seguenti criteri generali:
 - a. competenze e responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere;
 - b. tipologia di incarichi svolti dal personale interessato;
 - c. complessità delle attività da svolgere;

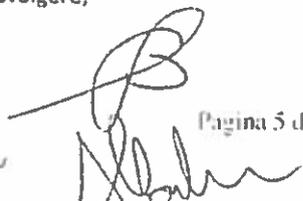
acc

MB











- d. le somme degli incentivi relativi alle attività da realizzare, già quantificate in via preventiva, sono distribuite con determinazione del dirigente competente a favore del personale già individuato in via preventiva;
- e. nel caso di modifiche al gruppo di lavoro nel corso di svolgimento delle attività incentivate, la quota relativa alla singola attività viene ripartita dal dirigente tra i soggetti che le hanno parzialmente svolte.

INDENNITA' DEL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 9

Prestazioni del personale della polizia locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. A decorrere dal 1.1.2020, ai sensi dell'art. 56 ter del CCNL 21.5.2018, le ore di servizio aggiuntivo del personale del corpo di polizia locale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, per lo svolgimento di attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22 del D.L. 24.4.2017 n.50, convertito con legge 21.6.2017 n. 96, e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno di riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi di cui ai commi 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, secondo le disposizioni regolamentari di ciascun ente.
4. Con apposito regolamento, da adottarsi secondo quanto previsto dal comma 3, saranno disciplinate le prestazioni a pagamento, rese dal Corpo di polizia locale su richiesta di terzi.

Art. 10

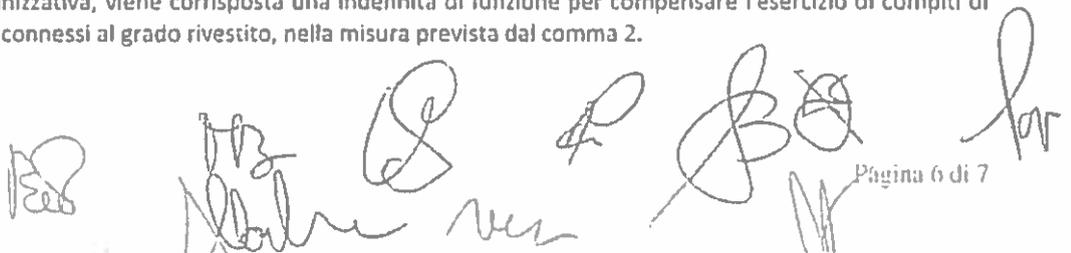
Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. In applicazione dell'art. 208 del Nuovo Codice della strada, approvato con D.lgs. n. 285/1992, annualmente verrà determinata, con delibera di giunta, una somma da destinare a:
 - a. finalità di previdenza integrativa per i dipendenti della Polizia Locale;
 - b. finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art.72 CCNL;
 - c. erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Destinatari delle forme di previdenza integrativa di cui alla lettera a) sono tutti gli appartenenti al Corpo Intercomunale di Polizia Locale del Bassanese, in servizio a tempo indeterminato e in possesso della qualifica di Agente di Pubblica Sicurezza, per i quali si renda applicabile l'art. 208 del succitato D.lgs. n. 285/1992.
3. I contributi datoriali di previdenza integrativa sono versati al fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.

Art. 11

Indennità di funzione del personale della Polizia Locale

1. A decorrere dal 1.1.2020, ai sensi dell'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018, al personale assegnato al Corpo Intercomunale di Polizia Locale del Bassanese, inquadrato nelle categorie C e D, che non sia incaricato di posizione organizzativa, viene corrisposta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, nella misura prevista dal comma 2.



Pagina 6 di 7

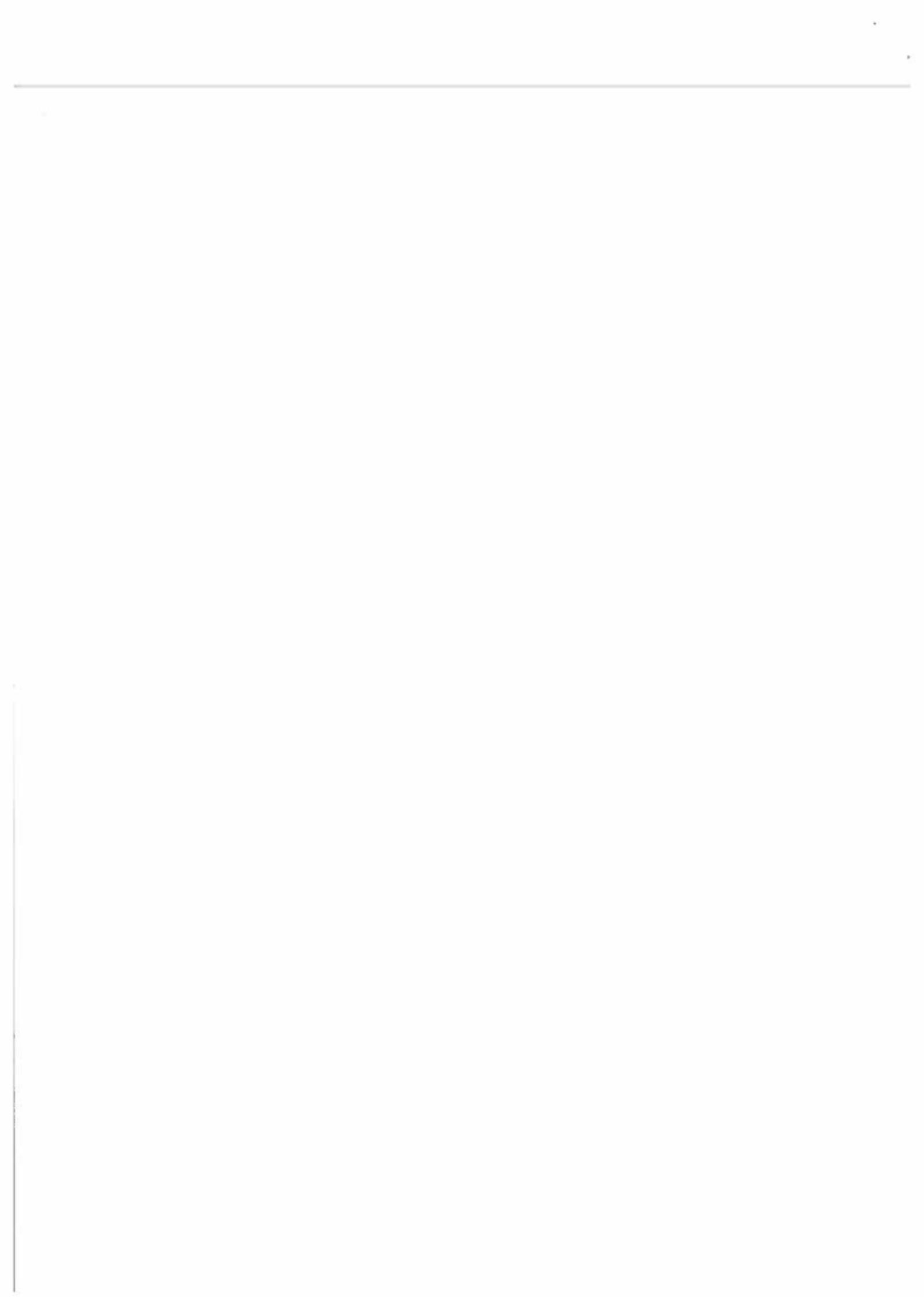
2. Il personale, appartenente alle categorie C (agenti) e D (ufficiali), beneficiario dell'indennità di cui al presente articolo viene individuato dal Dirigente, sulla base dei criteri di seguito indicati, debitamente differenziati per categoria:

Tipologia di Responsabilità	Categorie C/D	Grado	Valore Annuo lordo
Controllo e/o gestione e/o coordinamento di un Servizio non PO	D3/D1	UFFICIALI	2.000
Controllo e/o gestione e/o coordinamento di Unità Operativa Complessa (UOC)	D3/D1	UFFICIALI SOTTUFFICIALI	1.600 1.500
Controllo e/o gestione e/o coordinamento di Unità Operativa Semplice (UOS) con o senza coordinamento di persone	D3/D1	UFFICIALI SOTTUFFICIALI	1.100 1.000
Controllo e/o gestione e/o coordinamento di più squadre	D3/D1	UFFICIALI SOTTUFFICIALI	1.100 1.000
Controllo e/o gestione e/o coordinamento di persone, non assegnatario di UOC o UOS	D3/D1/C	UFF./SOTTUFF. AGENTI	800 700
Controllo e/o gestione e/o coordinamento di una squadra (intesa come Capo Pattuglia)	D1/C	UFF./SOTTUFF. AGENTI	600 500

Art. 12
Norma transitoria

1. Le parti, contestualmente alla stipula del presente primo stralcio del Contratto decentrato, convengono che la contrattazione prosegua a gennaio 2020 per la definizione degli ulteriori contenuti previsti dall'art. 7 e seguenti del CCNL 21.05.2018 quale materia di contrattazione decentrata.
2. Con specifico riguardo all'istituto delle progressioni orizzontali, all'esito della contrattazione finora condotta, convengono che le progressioni economiche orizzontali si terranno sia per l'annualità 2020 sia per quella 2021, e rimandano ogni altro aspetto in merito alla coda contrattuale di cui al precedente comma.

Bert
ru
Stefano
Pagina 7 di 7



Premesso che:

- a. ai sensi dell'art. 67, del CCNL 21.05.2018, le Amministrazioni procedono annualmente alla costituzione del Fondo risorse decentrate, allo scopo di dare applicazione agli istituti previsti dalla contrattazione nazionale e integrativa;
- b. il Fondo dell'anno 2019 è stato costituito con delibera di G.C. n. 433 del 18.12.2018;
- c. fra le poste di costituzione nella parte variabile del Fondo 2019 è incluso l'incremento pari all'1,2% del Monte Salari del 1997 (art. 67 c. 4 CCNL 21.05.2018), per l'importo di 69.504,52 euro;
- d. sul piano delle relazioni sindacali, ai sensi degli artt. 7 ed 8 del CCNL 21.05.2018, in seguito all'attività negoziale svoltasi nel corso del 2019, tesa alla ricerca del più ampio consenso possibile, in data 18.12.2019 è stata raggiunta la preintesa sul testo di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019/2021 – primo stralcio , per il personale del comparto del Comune di Bassano del Grappa, siglata dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria e dalle Organizzazioni Sindacali territoriali che hanno preso parte alla contrattazione;
- e. tale accordo è un primo stralcio della disciplina degli istituti del trattamento economico per il triennio 2019/2021, con riserva di definizione di una coda contrattuale che completi la disciplina decentrata, secondo quanto previsto dagli art. 7 e 8 del CCNL 21.05.2018;

Considerato che:

- f. la Relazione Illustrativa, prot. ____/2019, illustra finalità e presupposti del Contratto Decentrato Integrativo di cui alla preintesa del 18.12.2019;
- g. in relazione agli obblighi di controllo di compatibilità economico finanziaria e di merito di cui all'art. 40-bis del D.Lgs.n.165/2001, la bozza di delibera, copia della Preintesa di CCDI, unitamente alla suddetta Relazione, sono state trasmesse al Collegio dei Revisori, in relazione alle quali l'organo di controllo ha espresso la propria certificazione con verbale n. __/2019, prot. ____;

Ritenuto che:

- h. la citata Relazione Illustrativa dia compiutamente conto dei presupposti normativi, di legge e di contratto, che stanno alla base dei contenuti del Contratto Decentrato Integrativo, motivazioni che qui si intendono richiamate e confermate;

- i. il Contratto Decentrato Integrativo sia in linea con le direttive espresse dall'Amministrazione, e le sue scelte di merito in materia di politiche del personale, in quanto:
1. per quanto attiene al 2019, le parti convengono che l'attività gestionale e le scelte in merito alla gestione delle risorse umane sono coerenti con il Contratto Decentrato Integrativo "ponte" già stipulato in data 18.12.2018, che contiene una disciplina organica degli istituti della retribuzione accessoria del personale del comparto per il triennio 2016/2018, attraverso l'ultrattività del CCDI 23.12.2015 relativo al medesimo periodo e fino alla stipulazione del nuovo CCDI che recepisca il CCNL 21.05.2018, di cui il presente è un primo stralcio;
 2. più in generale complessivamente conferma e le azioni di gestione e valorizzazione delle risorse umane già intraprese da questa Amministrazione comunale;
- j. di conseguenza, come previsto da disposizioni di legge e contrattuali in materia, vi siano tutti i presupposti di diritto e di merito per autorizzare il Segretario Generale, Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica, alla stipula definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo;

Dato atto che della presente deliberazione sarà data comunicazione alla R.S.U. e alle OO.SS.;

Visto il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Tutto ciò premesso, ad unanimità di voti espressi nei modi di legge;

DELIBERA

1. di approvare le premesse come parte integrante del presente atto;
2. di autorizzare il Segretario Generale, Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione definitiva dell'accordo citato in premessa, allegato sub A), in aderenza al parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori e per le motivazioni contenute nella premessa e nelle Relazioni Illustrativa e Tecnico Finanziaria, agli atti, che fanno parte integrante della presente deliberazione benchè non materialmente allegate, e i cui contenuti sono in questa sede richiamati ed approvati;

3. di dare atto che nel bilancio pluriennale 2019/2021 sono presenti le risorse finanziarie necessarie a far fronte agli obblighi contrattuali suddetti, come risulta dalla relativa Relazione tecnico-finanziaria;
4. di dare atto che della presente deliberazione sarà data comunicazione alla R.S.U. e alle OO.SS.;
5. di dare atto che i pareri di cui al D. Lgs. 18.8.2000 n. 267 e dallo Statuto Comunale, risultano espressi nel frontespizio della presente deliberazione;
6. di dichiarare, con separata unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lvo 18.8.2000, n. 267.

