



# COMUNE DI MARTELLAGO

PROVINCIA DI VENEZIA

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'ACCORDO PER LA RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE IN TURNAZIONE DELLA POLIZIA LOCALE A 35 ORE SETTIMANALI

(schema approvato con Circolare del Ministero dell'Economia e delle finanze,  
Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.07.2012 – versioni al 30.11.2012 ed al 28.02.2013)

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa 07.05.2014</b> <b>Contratto 11.06.2014</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno/i 2014-2015</b>	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dott. Silvano Longo (Segretario Generale); Componente Barbiero Monica (Sindaco ed Assessore al Personale) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): C.G.I.L./F.L.F.P., C.I.S.L./F.P.S., U.I.L./F.P.L., S.U.L.P.M./D.I.C.C.A.P. Firmatarie della preintesa: C.G.I.L./F.L.F.P., C.I.S.L./F.P.S., U.I.L./F.P.L., S.U.L.P.M./D.I.C.C.A.P. Firmatarie del contratto: C.G.I.L./F.L.F.P., C.I.S.L./F.P.S., U.I.L./F.P.L., S.U.L.P.M./D.I.C.C.A.P.	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale di vigilanza in turnazione del Settore Polizia Locale	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Definizione delle modalità di attuazione della riduzione dell'orario di lavoro da 36 a 35 ore settimanali e verifiche della permanenza dei presupposti.	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>Sì in data 14.05.2014</b>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli <b>Nessun rilievo</b>

	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p><b>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, sulla base del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di G.C. n. 375/2010 e successive modifiche ed integrazioni, che all'art. 39 ha disciplinato il Piano della performance dell'ente stabilendo che lo stesso coincida con la Relazione previsionale e programmatica, con il bilancio pluriennale e con il P.E.G.</b></p> <hr/> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013?</p> <p><b>Il piano triennale per la trasparenza e l'integrità, di cui all'art. 11, comma 2, del D.lgs. 150/2009, relativo al periodo 2014/2016, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 27.01.2014</b></p> <hr/> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009<sup>1</sup>?</p> <p><b>Sì per quanto di competenza. La pubblicazione è stata effettuata anche ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013</b></p> <hr/> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p><b>La Relazione della Performance relativa all'anno 2013 è stata validata dal "Nucleo di Valutazione della Performance" (organo corrispondente all'O.I.V.) ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.lgs. n. 150/2009, come risultante dal verbale n. 12 del 08.03.2014.</b></p>
<p><b>Eventuali osservazioni =====</b></p>		

<sup>1</sup> La Ragioneria Generale dello Stato dovrà aggiornare i riferimenti alle nuove disposizioni del d.lgs. 33/2013.

## **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)**

### **A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo:**

Articolo 1 - Presupposti per la riduzione dell'orario a 35 ore settimanali: viene identificato il quadro normativo e contrattuale

Articolo 2 - Beneficiari della riduzione dell'orario di lavoro, modalità di svolgimento e di verifica: viene concretamente quantificata la prestazione lavorativa

Articolo 3 - Determinazione della retribuzione oraria

Articolo 4 - Decorrenza, ambito di applicazione, durata, disciplina transitoria

### **B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

### **C) effetti abrogativi impliciti:**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

L'art. 22 del CCNL del 01.04.1999, prevede che al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed, in particolare, all'ampliamento dei servizi all'utenza, possa essere applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali.

L'art. 22 del CCNL del 01.04.1999, prevede anche che i maggiori oneri derivanti dall'applicazione della riduzione di orario debbano essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure, con stabili modifiche degli assetti organizzativi e che i servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione debbano verificare che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti segnalando eventuali situazioni di scostamento.

A tal fine è stato quantificato in € 5.310,34 il costo annuo derivante dalla riduzione dell'orario di lavoro dalle attuali 36 alle 35 ore. Tale importo deriva dal conteggio della tariffa oraria, comprensiva del rateo di tredicesima e degli oneri c/ente CPDEL, INADEL, INAIL e IRAP, di ciascun dipendente interessato dalla riduzione per 46 ore (1 ora per ogni settimana, escluse, convenzionalmente, 4 settimane di ferie).

Detti costi vengono fronteggiati con:

- la riduzione del "fondo del lavoro straordinario" per complessivi € 3.442,80, pari ad € 2.580,41 per compensi ed € 861,99 per oneri c/ente CPDEL, INAIL e IRAP;
- stabile modifica dell'assetto organizzativo del Servizio Polizia Locale attraverso l'utilizzo di personale di categoria professionale inferiore rispetto a quello che veniva utilizzato negli anni precedenti, con il conseguente risparmio di spesa che si manterrà nel tempo e che si quantifica in € complessivi 1.867,54, di cui € 1.370,37 corrispondenti al differenziale retributivo tra l'ex dipendente

Creiasco William (cat. D1/D1) e l'attuale dipendente Velo Francesco (cat. C1/C1) ed € 497,17 per i conseguenti oneri c/ente CPDEL, INADEL, INAIL e IRAP.

Valutazioni effettuate sull'organizzazione del lavoro del personale della Polizia Locale e dei servizi offerti portano a considerare che gli stessi livelli di efficienza possano essere mantenuti anche nell'ipotesi di riduzione dell'orario di lavoro settimanale da 36 a 35 ore.

**G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

11.06.2014

Il Responsabile del Settore  
Economico-finanziario  
Servizio Risorse Umane  
Rag. Annalisa Scroccaro