



**COMUNE DI ARGELATO**  
PROVINCIA DI BOLOGNA

**Relazione illustrativa**

al contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999,  
in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2016  
(circolare n. 25/2012 Ragioneria Generale dello Stato)

**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</b> sottoscritta in data 06/12/2016 <b>Contratto</b> sottoscritto in data _____
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2016</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dott. Fausto Mazza Componenti: Responsabili di Settore: Panzieri G. Faiolo M., Solimena, S., Degli Esposti G., Di Bella A. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, RSU Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, RSU Firmatarie del contratto: _____ (indicare le sigle firmatarie)
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Disciplina delle risorse decentrate destinate all'incentivazione della performance e al sistema delle indennità valevole fino al 31/12/2016 sia per la parte normativa che per la parte economica.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? (il presente campo verrà compilato dopo l'acquisizione della certificazione da parte del/i revisore/i)  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?  _____/Nessun rilievo (il presente campo verrà compilato dopo l'acquisizione della certificazione da parte del/i revisore/i)
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <b>Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 45 del 17/5/2016</b>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <b>Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 28/1/2016</b>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>Documentazione in corso di redazione</b>
<b>Eventuali osservazioni</b> =====		

**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. ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE (NON DIRIGENTE) DEL COMUNE DI ARGELATO (BO) AD INTEGRAZIONE DEL CCDI NORMATIVO 2002-2005 E CCDI PARTE ECONOMICA anno 2016.

L'accordo ha valenza dal 1/1/2016 al 31/12/2016

Articolo 2 "Controversie e interpretazione autentica"

Articolo 3 "Criteri per la quantificazione delle risorse decentrate" - Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'Amministrazione. Vengono confermati i criteri generali per l'utilizzo delle risorse variabili e vincolate. Il fondo ammonta ad € 150.120,07 comprensivi di € 21.000,00 risorse a destinazione vincolata (Progettazione interna/competenze tecniche e Compensi Istat) ed è stato quantificato definitivamente con determinazione del servizio personale PER/14 del 2/12/2016.

Articolo 4 "Sistema incentivante" – L'articolo fa riferimento al Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale approvato dall'Amministrazione;

Articolo 5 "Progressioni orizzontali" – Rinvia ad esercizi futuri l'eventuale applicazione dell'istituto.

Articoli da 6 a 11 "Sistema delle Indennità" – Rischio, turno, maggiorazioni festive e notturne, maneggio valori, reperibilità, disagio - Con l'ipotesi di accordo in oggetto si conferma la regolamentazione degli istituti del CCDI normativo integrativo sottoscritto per il 2014 e del contratto integrativo economico 2015.

Articolo 12 "Progetti di produttività su risorse variabili 2016" – le parti si accordano sulla destinazione di un incentivo specifico di produttività in relazione al progetto "Servizio coordinamento tecnico neve e maltempo 2016-2017" e sulla destinazione delle risorse residue ad incentivi di produttività collettiva.

In un quadro di risorse sostanzialmente invariato rispetto all'anno precedente, l'unico incremento delle risorse stabili deriva dalla verifica delle voci storiche di composizione del fondo collegate al Monte salari; in particolare il monte salari dell'anno 2001 è risultato sottostimato e si è addivenuti ad un incremento di 1.329,98 €.

La quantificazione delle risorse complessive rispetta comunque il limite di cui all'art. 1 co. 236 della legge 208/2015 in relazione al non superamento dell'entità complessiva delle risorse decentrate dell'anno 2015, grazie alla mancata previsione di risorse per il recupero ICI che compensa l'incremento delle risorse di cui sopra; il personale in servizio nel biennio 2015-2016 non ha subito riduzioni e non è quindi necessario apportare al fondo alcuna decurtazione conseguente.

Nel Fondo sono consolidate dal 2015 le riduzioni, quantificate fino al 31/12/2014, derivanti dai blocchi normativi posti dal DL 78/2010 e le riduzioni per il personale cessato dal servizio e non sostituito.

Le risorse sono destinate a compensare prestazioni lavorative effettivamente correlate alle articolazioni orarie, all'impegno, al disagio lavorativo.

Allo scopo di incrementare le risorse destinate ai compensi per la produttività da riconoscere sulla base dell'apporto individuale nel conseguimento degli obiettivi generali, sono incrementate le risorse variabili ex art. 15 c. 2 CCNL 1/4/1999 fino alla misura massima dell'1,2% del monte salari 1997.

Le risorse di parte stabile finanziano necessariamente istituti a carattere consolidato e/o fisso ricorrente aventi caratteristiche di certezza e stabilità la cui erogazione è a cadenza mensile. Si tratta di progressioni orizzontali consolidate, indennità di comparto, indennità contrattuali destinate al personale insegnante asili nido/materna, l'indennità di turno e di rischio e la reperibilità; finanziano inoltre l'indennità di disagio liquidata annualmente.

Le risorse residue unitamente alle risorse variabili consentono il finanziamento della indennità maneggio valori e del progetto specifico di miglioramento del servizio neve del settore tecnico approvato con la deliberazione della Giunta Comunale di indirizzi alla contrattazione. L'erogazione di dette risorse di parte variabile è subordinata al raggiungimento degli obiettivi e comunque previa asseverazione da parte dell'OIV.

Residuano risorse pari a circa € 16.000,00, che vengono destinate ad incentivi di produttività collettiva in relazione agli obiettivi assegnati e ai piani di lavoro di ciascun Settore.

Le tipologie di risorse a destinazione vincolata sono relative ai Compensi incentivanti la progettazione interna - ex Merloni - determinati e ripartiti in relazione allo specifico regolamento adottato e vigente prima del 18/8/2014 e finanziati nel costo dell'opera, e sulla base del Regolamento transitorio per il periodo agosto 2014-aprile 2016 ed ai compensi Istat.

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

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 3 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	21.666,28
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	72.204,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di rischio, reperibilità, turno	10.700,00
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	3.000,00
Art. 36 ccnl 14/9/2000 – Indennità maneggio valori	1.000,00
Art. 17, comma 2, specifici progetti	4.000,00
Art. 17, produttività	16.549,79
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, Istat ecc.)	21.000,00
Totale	150.120,07

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

#### C) effetti abrogativi impliciti

Il presente accordo si applica a decorrere dal 1 gennaio 2016, salvo che per alcuni istituti non sia espressamente indicata altra decorrenza, e dalla sua applicazione cessano di avere efficacia tutte le disposizioni contenute in precedenti contratti e accordi decentrati relativi alle medesime materie trattate.

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

Il sistema di valutazione del personale dipendente trova la propria fonte nel Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale in corso di elaborazione, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 7 del D.Lgs 150/2009. In assenza di tale disciplina, si applica in via transitoria il sistema previsto dal precedente CCDI.

Il sistema prevede la valutazione della performance organizzativa della struttura di appartenenza e della performance individuale collegata ai comportamenti organizzativi e agli obiettivi individuali. La valorizzazione della performance è collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e al complessivo apporto individuale, secondo gli esiti del processo di misurazione e valutazione.

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

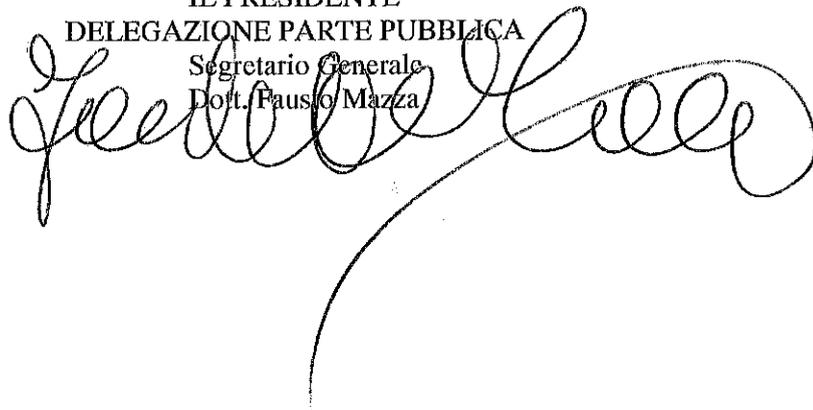
L'integrazione alla pre-intesa dispone di rinviare agli esercizi futuri l'eventuale applicazione dell'istituto.

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

Il sistema di incentivazione del personale dipendente si muove in coerenza con gli obiettivi gestionali affidati ai responsabili ed è finalizzato al miglioramento qualitativo continuo dei servizi comunali esistenti. Il quadro delle risorse disponibili, è diretto a remunerare attività rischiose o disagiate, turno, maneggio valori e reperibilità (con particolare riferimento al coinvolgimento delle squadre manutentive esterne rispetto alle esigenze anche di natura straordinaria in fascia notturna o in giorno festivo).

Argelato, 12 dicembre 2016

IL PRESIDENTE  
DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA  
Segretario Generale  
Dott. Fausto Mazza

A large, stylized handwritten signature in black ink, which appears to be 'Fausto Mazza', written over the typed name. The signature is highly cursive and extends across the width of the typed text.