



**Comune di Castel Maggiore**  
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 2015

*(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>		Preintesa sottoscritta in data 14/12/2015 Contratto sottoscritto in data
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anno 2015
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dott.ssa Monica Tardella Componenti: Dott. Alberto Di Bella, Dott.ssa Licia Crescimbeni, Dott. Roberto Zanella Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, FPS-CISL, RSU Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, FPS-CISL Firmatarie del contratto: _____
<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 31/12/2015 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? (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>si</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>Si - con delibera di Giunta 8 del 30/01/2015 per il triennio 2015/2017</b>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Si</b>
		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> =====		

*Nof*

**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 CASTEL MAGGIORE (BO) AD INTEGRAZIONE DEL CCDI NORMATIVO 2002-2005 E CCDI PARTE ECONOMICA anno 2015

Articolo 2 Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'Amministrazione in € 134.565,02.

Articolo 3 Contenuti - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Con l'ipotesi di accordo in oggetto è stata confermata la regolamentazione degli istituti del CCDI normativo integrativo sottoscritto il 20/05/2014.

In un quadro di risorse in calo rispetto all'anno precedente a causa del consolidamento delle riduzioni, quantificate fino al 31/12/2014, derivanti dai blocchi normativi posti dal DL 78/2010, ma soprattutto delle riduzioni per il trasferimento all'Unione Reno Galliera dei servizi e del personale dei Servizi alla Persona dal 01/07/2014, ed incrementate dalle sole risorse scaturenti dalla corretta determinazione del salario di anzianità e ad personam dei cessati dal 2000 al 2010 e dal rateo dei medesimi emolumenti dei cessati nel 2015, le risorse sono destinate a compensare prestazioni lavorative effettivamente correlate all'impegno, al disagio lavorativo, all'apporto individuale nel conseguimento degli obiettivi generali.

Per quanto riguarda la parte economica 2015, si evidenzia che 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, l'indennità di rischio e l'indennità per specifiche e particolari responsabilità lett. i).

Le risorse residue consentono il finanziamento della reperibilità in caso di scioperi, delle indennità per specifiche e particolari responsabilità lett. F, delle indennità per il disagio, dell'indennità per il maneggio valori nonché del progetto incentivante destinato al personale addetto al servizio emergenza ghiaccio. L'erogazione di dette ultime risorse è subordinata alle attività svolte e ai risultati conseguiti debitamente certificati dal Responsabile di Settore il quale disporrà la corresponsione dell'incentivo in misura corrispondente all'apporto individuale di ciascuno degli addetti.

Le risorse di parte variabile consistono nei fondi stanziati ai sensi dell'art. 15 c. 2 CCNL 1/4/1999, in misura ancora inferiore al massimo consentito, e dai risparmi accertati sul fondo del 2014 e sui compensi per lavoro straordinario. Le residue risorse stabili e le risorse variabili verranno ripartite in relazione al sistema di valutazione del personale dipendente previsto dal precedente CCDI, adeguandone le modalità applicative ai sensi dell'art 7 D. Lgs. 150/2009

L'erogazione delle risorse di parte variabile è subordinata alle attività svolte e ai risultati conseguiti debitamente certificati dai Responsabili di Settore nonché al raggiungimento degli obiettivi certificati da parte dell'OIV.

Nel fondo non sono comprese risorse a destinazione vincolata quali compensi per progettazione interna ex Merloni e recupero evasione ICI

Articolo 4 L'accordo ha valenza dall' 01/01/2015 al 31/12/2015

## 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	24.723,87
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	60.054,40
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	4.710,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – compensi per specifiche responsabilità	3.100,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	13.500,00
Art. 17, comma 2, specifici progetti	3.000,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, istat ecc.)	0,00
Indennità di disagio	1.440,00
Compensi incentivanti di produttività	24.036,75
Totale	134.565,02

\* 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 2015, 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 corsi di approvazione dall'Amministrazione, 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.

A tale finalità sono destinate le risorse variabili di cui all'art. 31 comma 3 del CCNL 22/1/2004 nonché quelle previste residuali di parte stabile e da ulteriori disposizioni normative specifiche.

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

La pre-intesa dispone, al fine di non pregiudicare le risorse disponibili del fondo per gli esercizi futuri, non si dia luogo a progressioni orizzontali, riservandosi di disciplinare le modalità applicative dell'istituto, qualora se ne verificassero le condizioni.



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

Il sistema di incentivazione della performance 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 per la maggior parte diretto a remunerare indennità stabilite dai CCNL vigenti, attività rischiose o disagiate, reperibilità, turno ecc...

Castel Maggiore, .....8/3/2016.....

IL PRESIDENTE  
DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA

  
Segretario Generale  
Dott.ssa Monica Tardella