



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 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

Data di sottoscrizione		Preintesa sottoscritta in data 2/12/2016 Contratto sottoscritto in data _____
Periodo temporale di vigenza		Anno 2016
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dott.ssa Monica Tardella Componenti: Dott. Alberto Di Bella, Rag. Licia Crescimbeni, Dott. Roberto Zanella, Ing. Carl Mario Piacquadio, Geom. Lucia Campana. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, FPS-CISL, RSU Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, FPS-CISL Firmatarie del contratto: _____
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		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.
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.	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)
	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? Sì. Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 17/3/2016
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì - con delibera della Giunta Comunale n. 10 del 29/1/2016
		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? Documentazione in corso di redazione
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)

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 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 € 139.933,00 comprensivi di € 1.000,00 risorse a destinazione vincolata (compensi Istat) ed è stato quantificato definitivamente con determinazione del servizio personale PER/20 del 21/12/2016.

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" – Rinvio al 2017 dell'eventuale applicazione dell'istituto.

Articoli da 6 a 12 "Sistema delle Indennità" – Rischio, turno, maggiorazioni festive e notturne, maneggio valori, reperibilità, particolari responsabilità - Con l'ipotesi di accordo in oggetto si conferma la regolamentazione degli istituti del CCDI normativo integrativo sottoscritto il 20/05/2014 e del contratto integrativo economico 2015

Articolo 13 "Progetto produttività su risorse variabili 2016" – destina specifico incentivo alle attività legate al servizio emergenza ghiaccio

Articolo 14 "Compensi Produttività" – Richiama i progetti approvati dalla Giunta comunale nella propria delibera di indirizzi per la contrattazione e rimanda al Fondo 2017 le risorse residue del fondo.

In un quadro di risorse tendenzialmente in calo rispetto agli anni precedenti a causa dei blocchi normativi della L. 208/2015 "Legge di stabilità 2015" e del precedente D.L. 78/2010 ma, soprattutto, delle riduzioni per il trasferimento all'unione Reno Galliera dei servizi e del personale dei Servizi alla Persona dal 1/4/2014, le risorse sono destinate a compensare prestazioni lavorative effettivamente correlate alle responsabilità, all'impegno, all'apporto individuale nel conseguimento degli obiettivi.

La decurtazione apportata alle risorse stabili del fondo 2016 per la riduzione del personale del biennio 2015-2016 è compensata dallo stanziamento di risorse variabili derivanti da risparmi sul fondo per lavoro straordinario degli anni 2012-2013 e 2014: il fondo complessivo aumenta di circa 5.000 euro che consentono di incrementare le risorse disponibili per compensare prestazioni lavorative effettivamente correlate all'impegno, al disagio lavorativo, all'apporto individuale nel conseguimento degli obiettivi generali.

Le progressioni orizzontali consolidate e l'indennità di comparto assorbono circa il 60% del fondo complessivo. Il 50 % delle ulteriori risorse finanzia istituti di tipo "indennitario" ed il progetto; il restante 50% è destinato ai compensi incentivanti la produttività

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, indennità di rischio, indennità per specifiche e particolari responsabilità lett. i) (urp e stato civile); finanziano inoltre l'indennità di disagio, il maneggio valori e la reperibilità per scioperi erogate annualmente a consuntivo;

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, nei risparmi accertati sul fondo del 2015, nei risparmi accertati sui fondi

per lavoro straordinario degli anni 2012-2013-2014, non precedentemente utilizzati, che vengono parzialmente stanziati per una quota parte di 10.000 euro.

Le risorse stabili residue e le variabili consentono il finanziamento delle indennità per specifiche e particolari responsabilità lett. F, delle indennità per il disagio (matrimoni), del progetto incentivante destinato al personale addetto al servizio emergenza ghiaccio. L'erogazione di dette 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.

Infine, le risorse ulteriormente residuali, sono destinate ai compensi incentivanti la produttività 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 stanziata ai sensi dell'art. 15 co. 2 del CCNL 1/4/1999 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: sono invece previste risorse per compensi Istat

Articolo 4 L'accordo ha valenza dall' 01/01/2016 al 31/12/2016

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	24.253,00
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	56.055,44
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo disagio	7.715,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – compensi per specifiche responsabilità	3.100,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	15.025,00
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.)	1.000,00
Compensi incentivanti di produttività	29.784,56
Totale	139.933,00

* 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 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, 22/12/2016

IL PRESIDENTE
DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA

Segretario Generale
Dott.ssa Monica Tardella

