



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 23/11/2016 Contratto
Periodo temporale di vigenza		Anno 2016
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente DOTT. VINCENZO ERRICO Componenti BOVINA CINZIA – Resp.le Settore finanziario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP , RSU Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP , RSU 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 SI con deliberazione Giunta Comunale n. 48 del 9/6/2016
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? SI con deliberazione Giunta comunale n. 2 del 21/1/2016
	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 CASTELLO D'ARGILE (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 € 60.521,99 comprensivi di €1.000,00 di risorse a destinazione vincolata (Compensi Istat) ed è stato quantificato con determinazione PER / 8 del 13/12/2016;

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 13- "Sistema delle indennità" – Rischio, turno, maggiorazione per lavoro festivo , maneggio valori, reperibilità, particolari responsabilità, disagio – Con l'ipotesi di accordo in oggetto si conferma la regolamentazione degli istituti del CCDI normativo integrativo sottoscritto il 22/05/2014 e del contratto integrativo economico 2015 con le seguenti eccezioni apportate in conformità agli indirizzi della Giunta (GC 84/2016):

art. 10 "reperibilità": i criteri vengono ritirati sull'attuale organico del personale esterno e sulle nuove esigenze organizzative del settore tecnico. Viene istituita la reperibilità per i servizi anagrafe e stato civile e gestione cimiteriale in caso di festività consecutive o di chiusura degli uffici. Vengono meglio definite le condizioni di remunerazione degli interventi.

Art. 13 "Indennità di disagio": l'istituto viene rivisto sulle mutate esigenze organizzative in particolare dei servizi tecnici e vengono meglio definite le condizioni di remunerazione.

Articolo 14 "Progetti e produttività su risorse variabili" – Richiama il progetto finanziato da risorse ex art. 15 co. 5 approvato dalla Giunta Comunale nella propria delibera 84/2016- Le parti inoltre concordano di destinare le risorse residue a tre progetti finalizzati, finanziati da risorse ex art. 15 co. 2, e al salario di produttività.

In un quadro di risorse tendenzialmente in calo rispetto agli anni precedenti a causa dei blocchi normativi nella 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 ed all'Asp Galuppi Ramponi dei servizi e del personale rispettivamente dei Servizi alla Persona e della Comunità Alloggio dal 01/07/2014, le risorse disponibili sono destinate a compensare prestazioni lavorative effettivamente correlate all'impegno, al disagio lavorativo, all'apporto individuale nel conseguimento degli obiettivi generali complessivamente in linea con l'andamento dell'anno precedente.

Per l'anno 2016 circa la metà delle risorse disponibili finanzia istituti di tipo "indennitario" ed il resto finanzia salario incentivante la produttività e progetti specifici.

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, I.P.R. urp e stato civile (lettera i), reperibilità e parte del disagio; finanziano inoltre l'indennità per maneggio valori erogata annualmente a consuntivo..

Le risorse di parte variabile consistono nelle economie registrate sul fondo 2015 e validamente utilizzabili per il fondo 2016, nelle risorse integrative stanziare ai sensi dell'art 15 co. 2 del CCNL 1/4/1999.

Le risorse variabili e le restanti risorse di parte stabile consentono il finanziamento delle indennità di disagio per interventi, delle indennità di particolare responsabilità/professionalità lettera f), dei progetti specifici e del salario di produttività, secondo i criteri indicati nel CCDI.

Le risorse di parte variabile sono incrementate ai sensi dell'art 15 c 5 di euro 2.000,00 per il finanziamento del progetto approvato dall'Amministrazione con deliberazione Giunta Comunale n. 84/2016. L'erogazione di dette risorse è annuale e a consuntivo, subordinata al raggiungimento degli obiettivi e comunque previa asseverazione da parte dell'OIV.

All'interno del fondo sono comprese risorse a destinazione vincolata relative ai compensi per rilevazioni Istat che saranno eventualmente determinati e ripartiti dal responsabile

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	10.260,43
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	20.600,61
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di rischio, reperibilità, maneggio valori, turno, orario notturno, festivo e notturno -festivo	6.265,00
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	4.210,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – compensi per specifiche responsabilità	900,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	3.500,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, istat ecc.)	1.000,00
Art. 17, comma 2, specifici progetti	3.500,00
Art 17 produttività collettiva	10.285,95
Totale	60.521,99

* 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 approvato 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

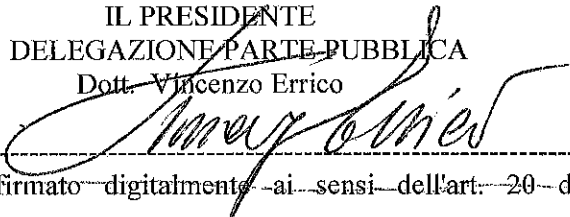
Il sistema di incentivazione della performance del personale dipendente si muove in coerenza con gli obiettivi gestionali affidati ai responsabili ed è finalizzato al miglioramento qualitativo continuo dei servizi comunali esistenti. Il quadro delle risorse disponibili, è diretto a remunerare attività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

In particolare, rispetto ai progetti di produttività del personale l'Amministrazione intende perseguire obiettivi di miglioramento e razionalizzazione dei costi, gestendo i servizi con proprio personale invece del ricorso a incarichi esterni, ed al monitoraggio puntuale delle entrate e relativi recuperi..

14 MAR. 2017

San Giorgio di Piano,

IL PRESIDENTE
DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA
Dott. Vincenzo Errico



~~Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Lgs. 82/2005).~~