



COMUNE DI PIEVE DI CENTO

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 2014

(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 15/12/2014 Contratto	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2014	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dott. Mario Criso Componenti Dott. Alberto Di Bella, Rag. Pierangela Serra Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, RSU Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, RSU Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, RSU	
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 31/12/2015 per la parte normativa e fino al 31/12/2014 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) Sì in data 30/05/2014
		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)
	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
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? approvato con deliberazione Giunta comunale n 9 del 27/01/2014
	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	

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 PIEVE DI CENTO (BO) AD INTEGRAZIONE DEL CCDI NORMATIVO 2002-2005 E CCDI PARTE ECONOMICA anno 2014

Articolo 2 Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'Amministrazione in € 129.626,74.

Articolo 3 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 del 2005-2005 sottoscritto il 13/06/2014.

In un quadro di risorse sostanzialmente invariato e anzi in lieve calo per via dei blocchi normativi posti dal DL 78/2010 e delle riduzioni per il trasferimento all'Unione Reno Galliera dei servizi e del personale dei Servizi alla Persona dal 01/07/2014, le risorse sono destinate a compensare prestazioni lavorative effettivamente correlate all'impegno, al disagio lavorativo, all'apporto individuale nel conseguimento degli obiettivi generali.

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 e scuole materne, indennità di turno destinate al personale dei servizi alla persona fino al 30/06/2014, nonché all'indennità di rischio, maneggio valori, reperibilità per scioperi. Le risorse residue finanziano inoltre le indennità pagate annualmente a titolo di particolari professionalità lett f), disagio per particolari orari e produttività in relazione all'apporto individuale nel conseguimento degli obiettivi generali.

Le risorse di parte variabile per l'anno 2014 sono limitate all'art. 15 c. 2 CCNL 1/4/99 il cui limite massimo dell'1,2% è pari a euro 14.577,00 come da indirizzo dell'Amministrazione comunale disposto con deliberazione Giunta comunale n. 128 del 03/12/2014. Per le suddette risorse la liquidazione è a cadenza annuale subordinata al raggiungimento degli obiettivi ed alla certificazione dell'OIV.

Le tipologie di risorse a destinazione vincolata sono: 1) recupero evasione Ici per cui esiste apposito regolamento dell'ente e le risorse sono finanziate con il gettito tributario; 2) compenso progettazione interna ex Merloni ripartito nel rispetto vigente normativa nazionale in materia e regolamentazione interna dell'ente, le risorse sono finanziate nel costo dell'opera.

Articolo 4 L'accordo ha valenza dall' 01/01/2014 al 31/12/2014

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	16.199,02
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	1.933,44
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	886,44
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	60.446,82
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	3.957,95
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno	5.394,94
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	2.455,00

Art. 17, comma 2, lett. i) – compensi per specifiche responsabilità	
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	9.537,50
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, istat ecc.)	10.000,00
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	13.990,89
Somme rinviate	0
Altro ICI	4.824,74
Totale	129.626,74

* 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 2014, 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 in vigenza delle limitazioni di cui all'art.9 commi 1 e 21 del D.L. 78/2010, 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 svolte con prestazioni in turno, rischiose o disagiate, compiti e ruoli di responsabilità, indennità professionali specifiche (educatrici).

09 gennaio 2015

IL PRESIDENTE
DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA

Segretario Generale
Dot. Mario Criso

