



# 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 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 del 09/05/2017 successiva alla preintesa del 22/12/2016: vengono confermati integralmente i contenuti della preintesa del 22/12/2016 con esclusione della sola nota a verbale in calce alla stessa che non viene riproposta. Viene allegata alla preintesa dichiarazione a verbale della sola parte sindacale. <b>Contratto</b>
Periodo temporale di vigenza		Anno 2016
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: FP-CGIL, CISL-FP, RSU Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, 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) In data.....
		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 <b>SI - GC 23 del 10/3/2016</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 Giunta comunale n 7 del 25/1/2016</b> È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <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>

**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)**

La preintesa del 9 maggio 2017 conferma integralmente i contenuti della preintesa del 22/12/2016 con esclusione della sola nota a verbale in calce alla stessa che recitava: *“Le parti condividono che eventuali destinazioni di incentivi di produttività legati a progetti specifici di interesse dell'Amministrazione siano subordinati al mantenimento della quota da ripartire tra tutti i dipendenti, non titolari di posizione organizzativa, distribuita nell'anno 2016. Tale impegno vale per gli anni 2017 e seguenti.”* Tale nota, nell'esame della preintesa effettuato nelle sedute della Giunta Comunale del 20 e del 27 marzo 2017, non era stata ritenuta dalla Giunta Comunale conforme ai propri indirizzi .

Viene allegata alla preintesa del 9 maggio una dichiarazione a verbale della delegazione di parte sindacale che dichiara la non disponibilità della RSU e delle Organizzazioni sindacali a sottoscrivere il Contratto Integrativo 2017 qualora le cifre erogate in produttività presentino differenze in negativo non irrilevanti rispetto al 2016.

L'illustrazione dell'articolato del contratto 2016 contenuta nel presente Modulo 2 lettere A-B-C-D-E-F risulta quindi invariata rispetto a quanto previsto ed attestato relativamente alla preintesa sottoscritta il 22/12/2016

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 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 in € 91.807,37, di cui € 11.000,00 per risorse a destinazione vincolata (Recupero ICI, Progettazione e compensi Istat).

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, maggiorazioni festive e notturne, maneggio valori, reperibilità, particolari responsabilità - Con l'ipotesi di accordo in oggetto è stata confermata la regolamentazione degli istituti del CCDI 2015 sottoscritto il 11/5/2016, con la sola eccezione dell'art. 11 “Indennità per particolari responsabilità ex art. 17 co. 2 lett f)”

I criteri di pesatura delle posizioni di particolari responsabilità ai fini della corresponsione della I.P.R. contenuti nell'art. 11 vengono integrati in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta, seppure con decorrenza dall'anno 2017;

Articolo 14 “Progetto di produttività su risorse variabili 2016” – Destina parte delle risorse residue al finanziamento di progetti finalizzati - € 2.500,00 – ed il restante al salario di produttività.

Relativamente alle risorse a disposizione, si segnala che a seguito di attenta verifica delle voci storiche di composizione del fondo, ed in particolare del Monte salari dell'anno 2005 che è risultato sovrastimato, si è addivenuti ad una riduzione delle risorse stabili dell'anno 2016 e, quale misura di autotutela ai sensi dell'art. 4 del D.L. 16/2014, si è introdotta una ulteriore riduzione delle stesse a valere sui fondi dal 2016 al 2019 per il recupero delle somme stanziati in eccesso nel periodo 2011-2015.

La quantificazione delle risorse complessive per l'anno 2016 rispetta il limite di cui all'art. 1 co. 236 della legge 208/2015, sia in relazione al non superamento dell'entità complessiva delle risorse decentrate dell'anno 2015 che alla riduzione proporzionata alla riduzione del personale, senza necessità di apportare decurtazioni al fondo che comunque risente del blocco normativo del 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.

Le riduzioni vengono parzialmente compensate da risorse variabili derivanti da risparmi una tantum del fondo lavoro straordinario degli anni 2011 e 2012 e delle economie del Fondo 2013 non precedentemente inserite nel fondo 2014.

In questo quadro le risorse sono destinate a compensare prestazioni lavorative effettivamente correlate all'impegno, al disagio lavorativo, all'apporto individuale nel conseguimento degli obiettivi generali e permettono comunque di mantenere una sostanziale invarianza delle somme a disposizione per il salario accessorio.

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 e indennità responsabilità lettera i) anagrafe-stato civile e urp; finanziano inoltre l'indennità di maneggio valori e la reperibilità in caso di scioperi liquidate annualmente previa certificazione dei responsabili di settore.

Le risorse di parte variabile per l'anno 2016 comprendono i risparmi registrati sul fondo dell'anno 2013 non precedentemente inserite nel fondo 2014 ed i risparmi sui compensi per lavoro straordinario degli anni 2011 e 2012 non precedentemente utilizzati.

Le ulteriori risorse variabili di cui all'art. 15 c. 2 CCNL 1/4/99 vengono stanziati per € 14.577,00 (deliberazione G.C. 57 del 27/6/2016) pari al limite massimo dell'1,2%

Le risorse variabili e la quota di risorse stabili disponibile, finanziano la IPR lettera f), l'indennità di disagio ed i progetti specifici da liquidare previa certificazioni dei responsabili di settore, e la produttività individuale e collettiva la cui liquidazione è subordinata al raggiungimento degli obiettivi ed alla certificazione del Nucleo di Valutazione.

All'interno del fondo sono inoltre previste risorse a destinazione vincolata relative a

- compenso progettazione interna ex Merloni/incentivi tecnici determinato e ripartito nel rispetto della vigente normativa nazionale in materia e della regolamentazione interna adottata e vigente nell'Ente prima del 18/8/2014, data di entrata in vigore delle modifiche alla disciplina degli incentivi per progettisti interni, e finanziate nel costo dell'opera, e sulla base del Regolamento transitorio per il periodo agosto 2014 – aprile 2016
- recupero evasione Ici per cui esiste apposito regolamento dell'ente e le cui risorse sono finanziate con il gettito tributario
- 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, gli importi tengono conto della valutazione, a consuntivo, delle risorse che si sono effettivamente rese necessarie nel corso dell'anno 2016 per la corresponsione degli emolumenti mensili a carico del fondo:

Descrizione*	Importo
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	10.974,00
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	37.894,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	3.186,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno	0
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	1.710,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – compensi per specifiche responsabilità	1.450,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	5.900,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate	10.000,00

nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, istat ecc.)	
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	17.248,37
Progetti specifici	2.500,00
Altro ( recupero evasione ICI)	1.000,00
Totale	91.807,37

\* 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 svolte con prestazioni in turno, rischiose o disagiate, compiti e ruoli di responsabilità.

Pieve di Cento 22 MAG 2017

IL PRESIDENTE  
DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA  
Segretario Generale  
Dott. Mario Criso