



COMUNE DI PIEVE DI CENTO

Città Metropolitana 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 2017

(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 14/12/2017 Contratto
Periodo temporale di vigenza		Anno 2017
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 31/12/2017 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 SI - GC 31 del 29/03/2017
		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 30/1/2017
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Si
	La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione intercomunale 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 2017
L'accordo ha valenza dal 1/1/2017 al 31/12/2017
- 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 € 85.634,55 di cui € 10.000,00 per risorse a destinazione vincolata (Compensi incentivi progettazione periodo transitorio 19/8/2014-18/4/2016 ex Dlgs 163/2006 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 2016
- Articolo 14 "Progetto di produttività su risorse variabili 2017" – Destina parte delle risorse residue al finanziamento di progetti finalizzati - € 3.400,00 – ed il restante al salario di produttività.

Il Dlgs n. 75 del 25/5/2017 prevede all'art. 23 co. 2 e co. 3 che a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 e che, fermo restando tale limite, gli enti locali possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile.

Relativamente alle risorse a disposizione sono da segnalare sia il consolidamento della riduzione delle risorse stabili già quantificata nel fondo del 2016 a seguito della verifica delle risorse storiche del fondo, ed in particolare del Monte salari dell'anno 2005, che la conferma della ulteriore riduzione delle stesse, introdotta quale misura di autotutela ai sensi dell'art. 4 del D.L. 16/2014 per il recupero delle somme stanziare in eccesso nel periodo 2011-2015, che continuerà sino al fondo del 2019.

La quantificazione delle risorse complessive per l'anno 2017 risente del limite imposto dal Dlgs 75/2017 e delle precedenti riduzioni per il trasferimento all'Unione Reno Galliera dei servizi e del personale dei Servizi alla Persona dal 01/07/2014.

A fronte della riduzione del fondo complessivo pari a circa 6.000 euro, si registra una analoga riduzione dell'importo destinato alle progressioni orizzontali storiche a causa della cessazione avvenuta nel 2017 di personale a tempo indeterminato appartenente a posizioni economiche avanzate; questo permette di mantenere sostanzialmente invariate le risorse a disposizione per compensare prestazioni lavorative effettivamente correlate all'impegno, al disagio lavorativo, all'apporto individuale nel conseguimento degli obiettivi generali.

Nello specifico viene mantenuto il livello potenziale di produttività e vengono salvaguardate le cifre destinate al salario di produttività che non presenta variazioni sostanziali rispetto al 2016, come da indirizzi formulati dalla Giunta Comunale con propria deliberazione n. 96/2017.

Analizzando la costituzione del Fondo 2017 si evidenzia che le risorse di parte stabile sono incrementate dell'importo relativo alla Retribuzione Individuale di Anzianità – RIA – del personale cessato

definitivamente dal servizio nel biennio 2015-2016 (€ 963,17) nonché al rateo corrisposto al personale cessato nel 2014 (€ 921,97) e nel 2017 (€ 206,05).

La RIA del personale cessato definitivamente nel periodo 2011-2014, che ammonta ad € 3.422,64, non viene inserita ai sensi della circolare RGS n. 20 del 8/5/2015

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, la reperibilità in caso di scioperi liquidate annualmente previa certificazione dei responsabili di settore e la Indennità di particolari responsabilità dei responsabili di servizio (lettera f).

Le risorse di parte variabile sono costituite dal 1,2% del monte salari 1997 ai sensi art 15 c.2, nel solo importo stanziabile rispetto ai limiti del fondo 2016 previsti dal dlgs 75/2017 e che ammonta ad € 13.232,00, e dalle risorse residue del fondo 2016;

Le risorse variabili e la quota di risorse stabili disponibile finanziano 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: entrambe le liquidazioni sono subordinate alla certificazione del Nucleo di Valutazione intercomunale relativamente alla disponibilità delle risorse ex art. 15 c. 2.

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

- Compensi per incentivi progettazione periodo transitorio 19/8/2014-18/4/2016 ex Dlgs 163/2006 finanziati nel costo dell'opera e da liquidare sulla base del Regolamento transitorio per il periodo Agosto 2014-aprile 2016;
- 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 delle risorse necessarie per la corresponsione degli emolumenti mensili a carico del fondo:

Descrizione*	Importo
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	9.700,00
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	30.400,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	3.250,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno	0
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	1.980,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – compensi per specifiche responsabilità	850,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	7.200,00
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	18.854,55
Progetti specifici	3.400,00
Altro	0
Totale	85.634,55

* 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 2017, 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

22/12/2017



IL PRESIDENTE
DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA
Segretario Generale
Dott. Mario Criso