



COMUNE DI SAN GIORGIO DI PIANO

PROVINCIA DI BOLOGNA
Via Libertà, 35 – 40016 SAN GIORGIO DI PIANO (BO)
FAX 051/892188 – TEL. 051/6638511

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 18/12/2017 Contratto
Periodo temporale di vigenza		Anno 2017
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dott. Fausto Mazza Componenti Dott. Alberto Di Bella, Marina Magli, , Dott.ssa Giulia Li Causi, Arch. Elena Chiarelli, Gianna Salsini, Dott.ssa Giuliana Minarelli Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): 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 di disagio e di particolari responsabilità valevoli fino al 31/12/2017
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 Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 33 del 20/4/2017 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 della Giunta Comunale n. 2 del 26/1/2017 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 SAN GIORGIO DI PIANO (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. Vengono confermati i criteri generali per l'utilizzo delle risorse variabili e vincolate. Il fondo ammonta ad € 141.997,64 comprensivi di € 1.000,00 risorse a destinazione vincolata (compensi Istat) ed è stato quantificato definitivamente con determinazione del servizio personale PER/16 del 15/12/2017

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 2018 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 si conferma la regolamentazione degli istituti del CCDI normativo integrativo sottoscritto il 14/05/2014 e del contratto integrativo economico 2016.

Articolo 14 "Progetti di produttività su risorse variabili 2017" – Richiama il progetto finanziato da risorse ex art. 15 co. 5 del CCNL 1/4/1999 approvato dalla Giunta comunale nella propria delibera di indirizzi per la contrattazione – GC 57/2017 – destinato a tutto il personale della 2° area direttamente coinvolto nel Conferimento dei servizi alla persona all'Unione Reno Galliera. L'articolo ripropone inoltre il progetto "Fuori orario", coerentemente con gli obiettivi già individuati nelle contrattazioni precedenti. Le risorse stabili non utilizzate e le risorse variabili vengono infine destinate alla incentivazione della produttività individuale e collettiva attraverso la individuazione di un progetto destinato alla riorganizzazione della struttura comunale nella fase di trasferimento dei Servizi alla Persona in Unione Reno Galliera.

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.

In un quadro di risorse in calo negli ultimi anni a causa dei blocchi normativi del D.L. 78/2010 ma, in misura consistente sull'anno 2016, della L. 208/2015 "Legge di stabilità 2015" che aveva imposto la riduzione del fondo collegata alla riduzione del personale in servizio nel biennio 2015-2016, il Fondo 2017 risulta solo leggermente inferiore rispetto al 2016 e garantisce, oltre al finanziamento degli emolumenti fissi a carico del fondo e del salario accessorio mensile, anche una certa somma a disposizione per progetti specifici di produttività grazie ad una diversa conformazione delle voci che lo compongono.

Le risorse di parte stabile recuperano fra le proprie disponibilità, il taglio del fondo 2016 legato alla riduzione del personale nel biennio 2015-2016 e la retribuzione Individuale di Anzianità – RIA - del personale definitivamente cessato dal servizio negli anni 2015 e 2016, registrando un incremento di circa 8.000 euro.




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/materna, l'indennità di turno e di rischio, la reperibilità dei servi tecnici esterni, le maggiorazioni orarie festive/notturne e la Indennità Particolari responsabilità ex art. 17 co. 2 lett. i) del CCNL 1/4/1999.

Le restanti risorse stabili consentono di finanziare la indennità per specifiche e particolari responsabilità ex art. 17 co. 2 lett. f) del CCNL 1/4/1999, la maggiorazione oraria per lavoro festivo e/o notturno, l'indennità di disagio e l'indennità maneggio valori erogate annualmente a consuntivo.

Complessivamente gli istituti finanziati a valere su risorse fisse presentano una riduzione di circa 3.600,00 euro rispetto al 2016.

Le risorse di parte variabile consistono negli importi stanziati sia ai sensi dell'art. 15 co. 2, pari all'1,2% del monte salari 1997, che dell'art. 15 co. 5 CCNL 1999, come previsto dalla delibera di indirizzi della Giunta Comunale, e nelle risorse una tantum derivanti dalle somme rinviate al fondo 2017 dalla contrattazione 2016 e dai risparmi conseguiti sul salario accessorio a carico del fondo 2016.

Complessivamente le risorse variabili registrano un decremento di 6.500 euro per "incentivi recupero ICI", non più stanziabili a seguito della evoluzione della normativa in materia, e di € 4.600 per la riduzione dell'importo destinato ai progetti specifici ex art. 15 co. 5, parzialmente compensato dall'incremento delle risorse una tantum;

Per l'anno 2017 circa il 38% delle risorse disponibili per salario accessorio annuo finanzia istituti di tipo "indennitario" – Indennità maneggio valori, maggiorazione oraria, disagio, responsabilità di servizio ex art. 17 co. 2 lett. f) CCNL 1/4/1999- mentre il restante 62% finanzia il progetto "Fuori orario" ed il salario destinato alla incentivazione della produttività individuale e collettiva; l'erogazione è annuale, le quote di riparto sono determinate dai Responsabili di Area in relazione all'apporto di ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi ed è subordinata alla asseverazione da parte del Nucleo di Valutazione Intercomunale relativamente alle risorse ex art. 15 co.2.

La contrattazione integrativa 2017 ha previsto il completo utilizzo delle risorse disponibili senza alcun rinvio di risorse all'anno successivo che, nel 2016 erano state pari ad € 3.314,00.

Le risorse di parte variabile comprendono € 4.680,00 stanziati ai sensi dell'art 15 co 5 del CCNL 1/4/1999 e destinati al finanziamento del progetto specifico, approvato dalla Giunta Comunale, destinato al personale direttamente coinvolto nel trasferimento dei Servizi alla persona all'Unione Reno Galliera.

Le risorse a destinazione vincolata consistono nei soli compensi per rilevazioni Istat; il "Recupero evasione Ici" non risulta più stanziabile a seguito della evoluzione della normativa in materia.

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	20.100,00
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	48.130,00
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	1.240,00
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	1.705,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità	21.406,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – compensi per specifiche responsabilità	1.337,50
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	1.200,00



Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	3.000,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	12.104,17
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, ici, istat ecc.)	1.000,00
Art. 17, comma 2, specifici progetti (risorse art. 15 co.5)	4.680,00
Art. 17, comma 2, specifici progetti	26.094,97
Risorse residue rimandate all'anno successivo	0,00
Totale	141.997,64

* 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 in corso 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.

La preintesa 2017 prevede che le risorse stabili non utilizzate e le risorse variabili siano destinate alla incentivazione della produttività individuale e collettiva attraverso l'individuazione di un progetto destinato alla riorganizzazione della struttura comunale nella fase di trasferimento dei Servizi alla persona in Unione Reno Galliera.

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 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 rischiose o disagiate e reperibilità, compiti e ruoli di responsabilità, indennità professionali specifiche (educatrici).

Il progetto intersettoriale "Fuori orario" prevede la disponibilità del personale a rientrare in servizio dopo l'orario di lavoro per garantire la propria presenza per manifestazioni, interventi ed eventi e per affrontare problematiche in

particolari occasioni, contribuisce a fornire maggiori servizi alla cittadinanza in qualunque evenienza anche al di fuori dei casi di emergenza.

Le risorse destinate alla incentivazione della produttività individuale e collettiva, attraverso la individuazione di un progetto destinato alla riorganizzazione della struttura comunale nella fase di trasferimento dei Servizi alla Persona in Unione Reno Galliera dovranno contribuire al mantenimento del livello di erogazione dei servizi in capo all'ente minimizzando il disagio per l'utenza; Dovranno inoltre contribuire a garantire l'effettiva operatività degli uffici e servizi nei tempi programmati e la predisposizione senza ritardi di tutti gli atti necessari al conferimento.

Il progetto "Conferimento dei Servizi alla Persona in Unione Reno Galliera", destinato al personale direttamente coinvolto nel trasferimento dei servizi alla persona, è coerente con gli obiettivi di razionalizzazione, efficienza, ed ottimizzazione delle risorse finanziarie ed umane e dei servizi offerti alla cittadinanza.

San Giorgio di Piano, 19.12.2017



IL PRESIDENTE
DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA
Dott. Fausto Mazza

