



**COMUNE DI ARGELATO**  
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 2015

(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**

<b>Data di sottoscrizione</b>	Preintesa sottoscritta in data 23/12/2015 ed integrata in data 25/1/2016 Contratto sottoscritto in data _____	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2015	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dott. Fausto Mazza Componenti: Responsabili di Settore Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, RSU Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, RSU Firmatarie del contratto: _____ (indicare le sigle firmatarie)	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Disciplina delle risorse decentrate destinate all'incentivazione della performance e al sistema delle indennità valevole fino al 31/12/2015 sia per la parte normativa che per la parte economica.	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	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? _____/Nessun rilievo (il presente campo verrà compilato dopo l'acquisizione della certificazione da parte del/i revisore/i)
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <b>SI</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 della Giunta Comunale n. 3 del 26/1/2015</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>	
<b>Eventuali osservazioni</b> =====		



SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Fausto Mazza

**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 ARGELATO (BO) AD INTEGRAZIONE DEL CCDI NORMATIVO 2002-2005 E CCDI PARTE ECONOMICA anno 2015.

Articolo 2 Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'Amministrazione con determinazione Per/11 del 29/12/2015 in € 130.613,89 di cui € 6.000,00 a destinazione vincolata per la corresponsione dei compensi recupero evasione ICI. Per l'anno 2015 non si rilevano risorse a destinazione vincolata per progettazioni interne ex D.Lgs 163/2006.

Articolo 3 Contenuti - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

L'ipotesi di accordo in oggetto conferma la regolamentazione prevista nel CCDI normativo integrativo del 2005-2005 relativo al 2014 nel quale alcuni istituti erano stati sottoposti a revisione, sia in merito all'adeguamento alle vigenti disposizioni normative che nell'ottica di armonizzazione dei istituti in tutti i Comuni costituenti l'Unione, e nel quale l'indennità di reperibilità era stata ampliata sino a coprire l'intero arco temporale dell'anno. L'integrazione alla preintesa, sottoscritta in seguito a successiva richiesta sindacale, prevede l'attivazione di nuove progressioni orizzontali da attribuire in modo selettivo ed a risorse invariate.

In un quadro di risorse sostanzialmente invariato rispetto all'anno precedente, l'unico incremento delle risorse stabili deriva dal ricalcolo su base annua del rateo delle RIA del personale cessato nel 2010. Nel Fondo vengono consolidate le riduzioni, quantificate fino al 31/12/2014, derivanti dai blocchi normativi posti dal DL 78/2010 e le riduzioni per il personale cessato dal servizio e non sostituito. Le risorse sono destinate a compensare prestazioni lavorative effettivamente correlate alle articolazioni orarie, all'impegno, al disagio lavorativo e le nuove progressioni orizzontali concordate nella Integrazione alla preintesa che assorbiranno, a risorse complessive invariate, un importo di circa 400,00 €.

Allo scopo di incrementare le risorse destinate ai compensi per la produttività da riconoscere sulla base dell'apporto individuale nel conseguimento degli obiettivi generali, sono incrementate le risorse variabili ex art. 15 c. 2 CCNL 1/4/1999 fino alla misura massima dell'1,2% del monte salari 1997.

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 e la reperibilità.

Le risorse residue unitamente alle risorse variabili consentono il finanziamento delle indennità di disagio, per le quali si conferma la regolamentazione, e di un progetto specifico di miglioramento del servizio neve del settore tecnico. L'erogazione di dette risorse di parte variabile è subordinata al raggiungimento degli obiettivi e comunque previa asseverazione da parte dell'OIV.

Residuano risorse pari a circa € 13.000,00, che vengono destinate ad incentivi di produttività collettiva in relazione agli obiettivi assegnati e ai piani di lavoro di ciascun Settore.

Le tipologie di risorse a destinazione vincolata sono relative al recupero evasione ICI per cui esiste apposito regolamento dell'ente e le risorse sono finanziate con il gettito tributario. L'importo indicato rappresenta il massimo erogabile nel rispetto delle vigenti disposizioni Legge 122/2010 e delibera Corte dei Conti sez. riunite n. 51 del 4/10/2011.

Articolo 4 L'accordo ha valenza dall' 01/01/2015 al 31/12/2015

SECRETARIO GENERALE  
Dott. Fausto Marzà



## 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	21.850,39
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	0
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	0
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	71.063,12
Art. 17, comma 2, lett. b) – nuove progressioni economiche orizzontali	400,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di rischio, reperibilità, turno	10.410,00
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	3.000,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – compensi per specifiche responsabilità	0
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	0
Art. 36 ccnl 14/9/2000 – Indennità maneggio valori	1.000,00
Art. 17, comma 2, specifici progetti	4.000,00
Art. 17, produttività	12.890,38
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, ecc.)	0
Somme rinviate	0
Altro - ICI	6.000,00
Totale	130.613,89

\* 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 2015, 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 elaborazione, 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.

## E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

L'integrazione alla pre-intesa dispone, stante il venir meno delle limitazioni al trattamento economico individuale di cui all'art. 9 commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 e tenuto conto dell'esiguità delle risorse disponibili in parte stabile, di applicare per il 2015 l'istituto delle progressioni economiche orizzontali limitatamente ai passaggi relativi alla categoria B3, valutando anche l'esperienza acquisita ed esclusivamente al superamento di una soglia minima di

 **SECRETARIO GENERALE**  
Dott. *Rossio Mazza*

valutazione dell'apporto individuale parametrata all'ultimo triennio di almeno l'80% . Le eventuali progressioni assegnate avranno decorrenza dal 1/1/2015.

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, turno, reperibilità (con particolare riferimento al coinvolgimento delle squadre manutentive esterne rispetto alle esigenze anche di natura straordinaria in fascia notturna o in giorno festivo e indennità per maneggio valori.

Argelato, 2 marzo 2016



IL PRESIDENTE  
DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA  
Segretario Generale  
Dott. Fausto Mazza