



COMUNE DI BENTIVOGLIO

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 2013

(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 sottoscritta in data 25/03/2014 Contratto N. 15.05.2014
Periodo temporale di vigenza	Anno 2013
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dott. Mario Criso Componenti Dott. Alberto Di Bella Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, RSU Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, RSU Firmatarie del contratto: FP-CGIL, 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 31/12/2013 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? Sì in data 05.05.2014 (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)
	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 Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 Attualmente l'art è stato abrogato dal D.Lgs 33/2013 in vigore dal 20/4/2013 È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza. Attualmente l'art è stato abrogato dal D.Lgs 33/2013 in vigore dal 20/4/2013 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 BENTIVOGLIO (BO) AD INTEGRAZIONE DEL CCDI NORMATIVO 2002-2005 E CCDI PARTE ECONOMICA anno 2013

Articolo 2 Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'Amministrazione in € 108.624,48.

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

Con l'ipotesi di accordo in oggetto è stata operata una revisione degli istituti del CCDI normativo 2005-2005 sia in merito all'adeguamento alle vigenti disposizioni normative che nell'ottica di armonizzazione dei istituti in tutti i Comuni costituenti l'Unione.

In particolare, il testo contrattuale è stato oggetto di revisione anche in conseguenza di quanto disposto dall'art. 65 del D.Lgs 165/2009, in forza del quale con l'anno 2013 sarebbero considerati nulli i contratti decentrati non adeguati ai principi fondamentali della riforma del pubblico impiego, con particolare riferimento alla corretta definizione delle materie riservate alla contrattazione. Sulla base di questa esigenza il testo contrattuale è stato interamente revisionato, escludendo ogni materia che riservata alla legge oppure rientrante nelle prerogative dell'Amministrazione quale datore di lavoro.

Inoltre, sono state riconsiderate alcune tipologie di indennità, sotto il profilo della quantificazione, della tempistica di erogazione, delle modalità di riconoscimento, allo scopo di conformare il testo contrattuale non solo al dettato normativo e agli indirizzi dell'ARAN, ma anche agli orientamenti prevalenti della giurisprudenza contabile. In un quadro di risorse sostanzialmente invariato e anzi in lieve calo per via dei blocchi normativi posti dal DL 78/2010, si è proceduto ad una riallocazione delle risorse in modo più coerente ed effettivamente correlato all'impegno, al disagio lavorativo, all'apporto individuale nel conseguimento degli obiettivi generali.

Per quanto riguarda la parte economica 2013, si evidenzia che 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 per la maggior parte degli istituti a cadenza mensile. Si tratta di progressioni orizzontali consolidate, indennità di comparto, indennità contrattuali destinate al personale insegnante asili nido/materna, l'indennità di rischio estesa dall'anno 2013 in relazione al fattore di rischio anche al personale addetto alla manutenzione del verde.

Le risorse residue consentono il finanziamento delle indennità di particolare e specifiche responsabilità, per il disagio servizi cultura e matrimoni e il progetto incentivante destinato al personale esterno del settore tecnico. Sono presenti nell'anno 2013 risorse di cui all'art 15 c 5 relative al progetto dei servizi alla persona. L'erogazione di dette risorse è subordinata alle attività svolte e ai risultati conseguiti debitamente certificati dai Responsabili di Settore i quali disporranno la corresponsione degli incentivi in misura corrispondente all'apporto individuale di ciascuno degli addetti ed è subordinata al raggiungimento degli obiettivi e comunque previa asseverazione da parte dell'OIV.

Residuano risorse che verranno ripartite in relazione al sistema di valutazione del personale dipendente ai sensi dell'art 7 D. Lgs. 150/2009, in fase di approvazione; per l'anno 2013 in via transitoria, si mantiene il sistema previsto dal precedente CCDI, adeguandone le modalità applicative ai principi generali sopra citati.

All'interno del fondo sopracitato sono comprese risorse a destinazione vincolata relative al recupero evasione Ici per cui esiste apposito regolamento dell'ente e le risorse sono finanziate con il gettito



tributario. I compensi per progettazione interna ex Merloni, sopracitati, sono ripartiti nel rispetto vigente normativa nazionale in materia e regolamentazione interna dell'ente, e le risorse sono finanziate nel costo dell'opera.

Articolo 4 L'accordo ha valenza dall' 01/01/2013 al 31/12/2013

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	18.128,64
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	1.220,33
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	673,09
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	54.362,44
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	2.449,33
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	806,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – compensi per specifiche responsabilità	1.225,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	3.600,00
Art. 17, comma 2, specifici progetti	2.814,00
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
Produttività	6.529,86
Altro ICI	6.815,79
Totale	108.624,48

* 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 2013, 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 per la maggior parte diretto a remunerare indennità stabilite dai CCNL vigenti, attività rischiose o disagiate, reperibilità, ecc...

Data, 17/06/2014

IL PRESIDENTE
DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA
Segretario Generale
Dott. Mario Criso

