



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 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

| | | |
|--|---|--|
| Data di sottoscrizione | | Preintesa sottoscritta in data 04/12/2015 |
| Periodo temporale di vigenza | | Anno 2015 |
| Composizione della delegazione trattante | | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dott. Vincenzo Errico Componenti Dott. Alberto Di Bella Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, RSU Firmatarie della preintesa: RSU - FP CGIL 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 31/12/2015 sia per la parte normativa e 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) |
| | | 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 |
| | | È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? SI con Deliberazione Giunta comunale n. 10 del 30/01/2014 successivamente modificata dalla deliberazione Giunta comunale n. 5 del 29/01/2015 |
| | | 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 dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Ente non tenuto alla redazione | |
| Eventuali osservazioni ===== | | |

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 2015

Articolo 2 Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'Amministrazione in € 58.695,67. Tale quantificazione era effettuata salvo verifica dell'effettiva integrazione delle risorse di parte variabile da parte della Giunta Comunale. Il Fondo definitivamente costituito con determinazione del Servizio Personale n. 11/31.12.2015 ammonta ad € 76.795,67: in seguito ai successivi riscontri contabili, lo stesso è stato infatti integrato di € 18.100,00 per fondi a destinazione vincolata ex Merloni ed è stata correttamente determinata la misura dei risparmi derivanti dal fondo 2014 e dai compensi per lavoro straordinario anni precedenti; sono state inoltre quantificate in € 600,00 le risorse necessarie per le nuove progressioni orizzontali concordate nella Preintesa e confermate le risorse aggiuntive ex art. 15 c. 2 CCNL 1/4/1999 del 31/12/2015.

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

Con l'ipotesi di accordo in oggetto è stata confermata la regolamentazione degli istituti del CCDI normativo integrativo sottoscritto il 15/05/2014.

In un quadro di risorse in calo rispetto all'anno precedente a causa del consolidamento delle riduzioni, quantificate fino al 31/12/2014, derivanti dai blocchi normativi posti dal 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 risorse sono destinate a compensare prestazioni lavorative effettivamente correlate all'impegno, al disagio lavorativo, all'apporto individuale nel conseguimento degli obiettivi generali.

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 e l'indennità di rischio

E' prevista inoltre la destinazione di una somma di ridotta entità (€ 600 circa) per l'attivazione di nuove progressioni orizzontali da attribuire in modo selettivo.

Le risorse di parte variabile comprendono l'art. 15 c. 2 CCNL 1/4/99 che, come da indirizzo dell'Amministrazione comunale disposto con deliberazione Giunta comunale n. 108 del 30/12/2015, vengono stanziati per € 10.169,00 pari al limite massimo dell'1,2% ed i risparmi registrati sul fondo dell'anno 2014 e sui compensi per lavoro straordinario anni precedenti. Le risorse variabili consentono il finanziamento delle indennità di particolare e specifiche responsabilità, del disagio per interventi matrimoni, dell'indennità per il maneggi valori e dello specifico progetto di pronto intervento del personale esterno del settore tecnico.

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 2015 in via transitoria, si mantiene il sistema previsto dal precedente CCDI, adeguandone le modalità applicative ai principi generali sopra citati. 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.

All'interno del fondo sono comprese risorse a destinazione vincolata relative ai compensi per progettazione interna ex Merloni, determinati e ripartiti in relazione ai regolamenti specifici adottati e vigenti nell'Ente prima del 18/8/2014, data di entrata in vigore delle modifiche alla discipline degli

incentivi per progettisti interni, e finanziati nel costo dell'opera; i compensi per Istat sono determinati ai sensi delle vigenti disposizioni e ripartiti dal responsabile di settore con propria determinazione.

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

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 | 12.720,00 |
| 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 consolidate | 30.745,00 |
| Art. 17, comma 2, lett. b) – nuove progressioni economiche orizzontali | 600,00 |
| Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo | 1.570,00 |
| Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio | 470,00 |
| Art. 17, comma 2, lett. i) – compensi per specifiche responsabilità | 1.225,00 |
| Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità | 2.500,00 |
| Art. 23 ccnl 14/9/2000 – Indennità reperibilità | 50,00 |
| Art. 36 ccnl 14/9/2000 – Indennità maneggio valori | 600,00 |
| Art. 17, comma 2, specifici progetti | 2.514,00 |
| Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, istat ecc.) | 18.100,00 |
| Produttività | 5.701,67 |
| Altro ICI | 0 |
| Totale | 76.795,67 |

* 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 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, stante il venir meno delle limitazioni al trattamento economico individuale di cui all'art.9 commi 1 e 21 del D.L. 78/2010, di applicare per il 2015 l'istituto delle progressioni economiche orizzontali limitatamente alle disponibilità del fondo di parte stabile. Nello specifico, avvalendosi dei criteri previsti dall'art. 5 comma 2 del CCNL 31/3/1999, dispone di assegnare le progressioni orizzontali, tenuto conto dell'esiguità delle risorse disponibili, in via prioritaria ai passaggi alla prima posizione economica orizzontale successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B, valutando anche l'esperienza acquisita ed esclusivamente al superamento di una soglia minima di valutazione dell'apporto individuale parametrata all'ultimo triennio di almeno l'80%

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...

Bentivoglio 18/3/2016

IL PRESIDENTE
DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA
Segretario Generale
Dott. Vincenzo Enrico

