



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 2016

(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 20/12/2016
Periodo temporale di vigenza		Anno 2016
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 31/12/2016 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 con deliberazione Giunta Comunale n. 70 del 8/9/2016
		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. 5 del 21/1/2016
		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 2016

L'accordo ha valenza dal 1/1/2016 al 31/12/2016.

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 € 69.746,00, comprensivi di € 11.000,00 di risorse a destinazione vincolata (compensi per progettazioni interne/spese tecniche ed Istat) ed è stato quantificato definitivamente con determinazione del servizio personale PER/12 del 21/12/2016.

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 si conferma la regolamentazione degli istituti del CCDI normativo integrativo sottoscritto il 15/5/2014 e del contratto integrativo economico 2015. Le parti si impegnano a definire nuovi criteri per la corresponsione della IPR ex art. 17 comma 2 lett. f) nell'anno 2017.

Articolo 14 "Progetti di produttività su risorse variabili 2016" – Rinvia al 2017 la definizione di un eventuale Piano di Razionalizzazione, prevede due progetti finalizzati finanziati da risorse ex art. 15 co. 2 sul servizio territorio e sul servizio tributi e destina le risorse residue al salario incentivante la produttività.

In un quadro di risorse tendenzialmente in calo rispetto agli anni precedenti a causa dei blocchi normativi della L. 208/2015 "Legge di stabilità 2015", che impone la riduzione del fondo collegata alla riduzione del personale in servizio nel biennio 2015-2016, e del precedente D.L. 78/2010 ma, soprattutto, delle riduzioni per il trasferimento all'unione Reno Galliera dei servizi e del personale dei Servizi alla Persona dal 1/7/2014, le risorse sono destinate a compensare prestazioni lavorative effettivamente correlate alle responsabilità all'impegno, al disagio lavorativo, all'apporto individuale nel conseguimento degli obiettivi di settore e 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

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. 64 del 11/8/2016, vengono stanziati per € 10.000,00 ed i risparmi registrati sul fondo dell'anno 2015 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 maneggiare valori e degli specifici progetti del settore tecnico - pronto intervento del personale esterno - e del servizio tributi - assistenza dei contribuenti e gestione del recupero dell'evasione-.

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 2016 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 ovvero per le competenze tecniche di cui al dlgs 50/2016, finanziati nel costo dell'opera, e 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, sulla base del Regolamento transitorio per il periodo agosto 2014 - aprile 2016 ovvero delle disposizioni del citato dlgs 50. Infine, all'interno del fondo sono comprese risorse per compensi per Istat determinati ai sensi delle vigenti disposizioni e ripartiti dal responsabile di settore con propria determinazione.

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	12.185,00
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali consolidate	28.894,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	3.120,00
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. 17, comma 2, specifici progetti	2.969,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, istat ecc.)	11.000,00
Produttività	7.853,00
Totale	69.746,00

* 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 2016, 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 l'assenza di margini di manovra sulla parte fissa del fondo, di rinviare al 2017 la valutazione di possibili applicazioni dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali

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 ..1.4.MAR. 2017

IL PRESIDENTE
DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA
Segretario Generale
Dott. Vincenzo Errico

