



# 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 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

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>Preintesa</b> sottoscritta in data 04/12/2017
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2017</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		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:
<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 31/12/2017 sia per la parte normativa e 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>	<p>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)</p> <p>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)</p>
	<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 con deliberazione Giunta Comunale n. 31 del 13/4/2017 P.E.G. 2017-2019</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>Si con Deliberazione Giunta comunale n. 12 del 26/1/2017</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 dal Nucleo di Valutazione Intercomunale ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>Ente non tenuto alla redazione</b>
<b>Eventuali osservazioni</b> =====		

**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 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 € **70.691,42**, comprensivi di € 11.000,00 di risorse a destinazione vincolata (compensi per incentivi progettazione periodo transitorio 2014-2016 e compensi Istat) ed è stato quantificato definitivamente con determinazione del servizio personale PER/19 del 4/12/2017.

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 15/5/2014 e del contratto integrativo economico 2015.

Articolo 14 "Progetti di produttività su risorse variabili 2017" - Prevede un progetto finanziato da risorse ex art. 15 co. 2 sul servizio territorio "Piano pronto intervento" ed un progetto finanziato da risorse ex art. 15 co.1 lett. d) "Villa Smeraldi" che destina il 50 % dei trasferimenti al comune di Bentivoglio da parte della Città Metropolitana di Bologna previsti dalla convenzione approvata dal Consiglio Comunale con propria deliberazione 56/2016 per la collaborazione da parte del Comune di Bentivoglio alle attività amministrativo/contabili interessanti l'Istituzione Villa Smeraldi di proprietà della Città metropolitana.

Infine l'articolo destina le risorse residue al salario incentivante la produttività.

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 nel corso degli anni precedenti a causa dei blocchi normativi (L. 208/2015, D.L. 78/2010) ma soprattutto delle riduzioni per il trasferimento all'Unione Reno Galliera dei servizi e del personale dei Servizi alla Persona del 1/1/2015, le risorse del fondo 2017 sono sostanzialmente invariate rispetto al fondo 2016 e sono destinate a compensare le 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 sono incrementare della Retribuzione Individuale di Anzianità – RIA- del personale cessato definitivamente dal servizio negli anni 2015 e 2016 mentre la RIA del personale cessato definitivamente nel periodo 2011-2014 che ammonta ad € 633,36 non viene inserita ai sensi della circolare RGS n. 20 del 8/5/2015;

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, l'indennità di comparto, l'indennità di Rischio, la reperibilità in caso di scioperi e la maggiorazione

per orario festivo, finanziano inoltre la indennità per particolari responsabilità lett. i) destinata agli operatori dell'urp – stato civile liquidata annualmente.

Le risorse di parte variabile sono costituite dal 1,2% ai sensi art 15 c.2 del CCNL 1998/2001, nel solo importo stanziabile rispetto ai limiti del fondo 2016 previsti dal dlgs 75/2017, dalle risorse residue del fondo 2016 e dai risparmi registrati sui compensi per lavoro straordinario 2015 e 2016; sono inoltre costituite dalle risorse previste dall'art. 15 co. 1 lett. d) del CCNL 1998/2001 per un importo di € 3.000,00 derivanti dall'Accordo Operativo fra il Comune di Bentivoglio e la Città Metropolitana di Bologna per la gestione amministrativa/contabile di Villa Smeraldi.

Le risorse variabili finanziano le indennità di particolare e specifiche responsabilità lett. f) dei responsabili di servizio, il disagio per interventi matrimoni, l'indennità per il maneggi valori nonché lo specifico progetto di Pronto intervento del personale esterno dell'Ufficio tecnico, la cui erogazione è subordinata al raggiungimento degli obiettivi e comunque previa asseverazione da parte del Nucleo di Valutazione Intercomunale

Le specifiche risorse stanziate ai sensi dell'art. 15 co. lett d) del CCNL 1998/2001 finanziano il progetto "Villa Smeraldi".

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 2017 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 del Nucleo di Valutazione Intercomunale.

All'interno del fondo sono comprese inoltre risorse a destinazione vincolata relative ai compensi Istat ed agli incentivi progettazione del periodo transitorio 19/8/2014-18/4/2016 ex DLGS 163/2006 da determinarsi ed erogarsi sulla base dell'apposito regolamento.

#### 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	11.416,00
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali consolidate	31.393,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	2.395,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – compensi per specifiche responsabilità	1.250,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	2.800,00
Art. 17, comma 2 lett a), specifici progetti	2.469,00
Art. 17, comma 2, lett. g) Villa Smeraldi	3.000,00
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 Art. 17 co 2 lett a)	4.968,42
Totale	70.691,42

\* 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 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 2018 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, 18/01/2018

IL PRESIDENTE  
DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA  
Segretario Generale  
Dott. Vincenzo Errico

-----  
Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Lgs. 82/2005).