



Comune di Castel Maggiore
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

Data di sottoscrizione	Preintesa sottoscritta in data 22/12/2017 Contratto sottoscritto in data _____	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2017	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dott.ssa Monica Tardella Componenti: Dott. Alberto Di Bella, Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, FPS-CISL, RSU Firmatarie della preintesa: FP-CGIL , FPS-CISL 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 31/12/2017 sia per la parte normativa 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? Sì. Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 5/1/2017
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? : Articolo abrogato dal D.Lgs 74/2017
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?: Articolo abrogato dal D.Lgs 74/2017
	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	
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 CASTEL MAGGIORE (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 € 137.779,83 comprensivi di € 1.000,00 risorse a destinazione vincolata (compensi Istat) ed è stato quantificato definitivamente con determinazione del servizio personale PER 27 /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 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, Indennità di disagio - Con l'ipotesi di accordo in oggetto si conferma la regolamentazione degli istituti del CCDI normativo integrativo sottoscritto il 20/05/2014 e del contratto integrativo economico 2016.

Articolo 14 "Progetto produttività su risorse variabili 2017 e Risparmi di Gestione – Compensi produttività" – Richiama i progetti approvati dalla Giunta comunale nella propria delibera di indirizzi per la contrattazione, relativi alla Gestione del servizio neve e ghiaccio (Settore Lavori pubblici e ambiente) e alla Gestione diretta della Tassa Rifiuti (Settore finanziario) quest'ultimo progetto finanziato con il 50 % dei risparmi di gestione generati dal progetto stesso. Le risorse residue vengono destinate alla corresponsione di compensi incentivanti la produttività da liquidare al personale secondo i criteri vigenti.

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 1/7/2014, le risorse del fondo 2017 sono sostanzialmente invariate rispetto al fondo 2016. Un certo incremento deriva dallo stanziamento di risorse a destinazione vincolata relative al 50% dei risparmi di gestione realizzati da un apposito progetto e destinati a remunerare le attività svolte nel corso del 2017 illustrate nel progetto stesso. Le risorse disponibili sono destinate a compensare le prestazioni lavorative effettivamente correlate alle responsabilità, all'impegno, al disagio lavorativo, all'apporto individuale nel conseguimento degli obiettivi generali.

Le progressioni orizzontali consolidate e l'indennità di comparto assorbono circa il 55% del fondo complessivo. Il 15 % finanzia istituti di tipo "indennitario" ed il restante 30% è destinato ai due progetti che coinvolgono una quindicina di dipendenti ed ai compensi incentivanti la produttività destinati a tutto il personale dipendente in servizio, non titolare di posizione organizzativa.

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 a cadenza mensile. Si tratta di progressioni orizzontali consolidate, indennità di comparto, indennità di rischio, indennità per specifiche e particolari responsabilità lett. i) (urp e stato civile); finanziano inoltre la Indennità per particolari responsabilità lett f) (responsabilità di servizio) e tutte le altre voci a carattere indennitario previste dal CCDI ovvero l'indennità di disagio, il maneggio valori e la reperibilità per scioperi che vengono erogate annualmente a consuntivo;

Le risorse di parte variabile consistono nei fondi previsti dall'art. 15 c. 2 CCNL 1/4/1999, che vengono stanziati nel solo importo rientrante nei limiti del fondo 2016 previsti dal dlgs 75/2017, dalle risorse residue del fondo 2016 e dalla quota dei risparmi registrati sui compensi per lavoro straordinario 2015 non precedentemente inserita nel fondo dell'anno 2016.

Le risorse stabili residue e le variabili consentono il finanziamento del progetto incentivante destinato al personale addetto al servizio emergenza ghiaccio la cui erogazione è subordinata alle attività svolte e ai risultati conseguiti debitamente certificati dal Responsabile di Settore il quale disporrà la corresponsione dell'incentivo in misura corrispondente all'apporto individuale di ciascuno degli addetti; finanziano infine i compensi incentivanti la produttività che verranno ripartiti in relazione al sistema di valutazione del personale dipendente previsto dal precedente CCDI, adeguandone le modalità applicative ai sensi dell'art 7 D. Lgs. 150/2009

L'erogazione delle risorse di parte variabile stanziata ai sensi dell'art. 15 co. 2 del CCNL 1/4/1999 è subordinata alle attività svolte e ai risultati conseguiti debitamente certificati dai Responsabili di Settore nonché al raggiungimento degli obiettivi certificati da parte dell'OIV.

Nel fondo sono infine comprese risorse a destinazione vincolata stanziata ai sensi dell'art. 43 co. 5 della legge 449/1997 relative al 50% dei risparmi di gestione realizzati dalla gestione diretta della Tassa Rifiuti. L'importo di € 6.677,10 è destinato a remunerare le attività svolte nel corso del 2017 da parte del personale coinvolto, ed i relativi oneri riflessi ed Irap a carico ente. Il progetto indica i nominativi dei dipendenti coinvolti ed i relativi compiti, prevede i necessari indicatori per la verifica del raggiungimento dell'obiettivo e per la quantificazione dei risparmi di gestione realizzati tramite le attività svolte; la verifica dei risultati finali avverrà ad approvazione del Rendiconto 2017 ovvero entro il 30/04/2018. Infine nel fondo è compresa una piccola somma relativa a compensi Istat.

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	24.427,00
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	54.508,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo disagio	6.870,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – compensi per specifiche responsabilità	3.100,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	11.450,00
Art. 17, comma 2, specifici progetti	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.)	7.677,10
Compensi incentivanti di produttività	33.424,62
Totale	144.456,72

* 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 in corsi di approvazione 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; riservandosi di disciplinare le modalità applicative dell'istituto, qualora se ne verificassero le condizioni.

Una nota a verbale impegna le parti a presentare e discutere entro il primo trimestre 2018 i criteri di selezione per progressioni orizzontali a valere sul fondo dell'anno 2018.

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, turno ecc...

Specifici obiettivi di miglioramento sono inoltre indicati e quantificati nel progetto di Gestione diretta della Tassa Rifiuti.

Castel Maggiore,

IL PRESIDENTE
DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA

Segretario Generale
Dott.ssa Monica Tardella
(documento firmato digitalmente)