



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 30/11/2017 Contratto
Periodo temporale di vigenza		Anno 2017
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente DOTT. VINCENZO ERRICO Componenti BOVINA CINZIA – Resp.le Settore finanziario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP , RSU Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP , RSU 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 SI con deliberazione Giunta Comunale n. 52 del 9/6/2017
		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. 2 del 26/1/2017
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì	
	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 CASTELLO D'ARGILE (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 € 62.839,99 comprensivi di € 1.000,00 di risorse a destinazione vincolata (Compensi Istat) ed è stato quantificato con determinazione PER / 11 del 16/11/2017;
- 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" – Rinvia al 2018 dell'eventuale applicazione dell'istituto;
- Articoli da 6 a 13- "Sistema delle indennità" – Rischio, turno, maggiorazione per lavoro festivo , maneggio valori, reperibilità, particolari responsabilità, disagio – Con l'ipotesi di accordo in oggetto si conferma la regolamentazione degli istituti del CCDI normativo integrativo sottoscritto il 22/05/2014 e del contratto integrativo economico 2016
- Articolo 14 "Progetti e produttività su risorse variabili" – Richiama il progetto finanziato da risorse ex art. 15 co. 5 approvato dalla Giunta Comunale nella propria delibera 87/2017- Le parti inoltre concordano di destinare le risorse residue a due progetti finalizzati, finanziati da risorse ex art. 15 co. 2, ed al salario di 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 ed all'Asp Galuppi Ramponi dei servizi e del personale rispettivamente dei Servizi alla Persona e della Comunità Alloggio dal 1/7/2014, le risorse del fondo 2017 sono sostanzialmente invariate rispetto al fondo 2016, salvo un incremento derivante da risorse una tantum, e sono destinate a compensare le prestazioni lavorative effettivamente correlate all'impegno, al disagio lavorativo, all'apporto individuale nel conseguimento degli obiettivi generali complessivamente in linea con l'andamento dell'anno precedente.

Per l'anno 2017 circa la metà delle risorse disponibili, al netto degli utilizzi per il finanziamento delle progressioni orizzontali e della indennità di comparto, finanzia istituti di tipo "indennitario" ed il restante 50% finanzia salario incentivante la produttività e progetti specifici.

Le risorse di parte stabile, sostanzialmente invariate rispetto al 2016, 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, I.P.R. urp e stato civile (lettera i) e reperibilità; finanziano inoltre l'indennità per maneggio valori erogata annualmente a consuntivo.

Le risorse di parte variabile consistono nelle risorse integrative previste dall'art 15 co. 2 del CCNL 1/4/1999 nel solo importo stanziabile rispetto ai limiti del fondo 2016 previsti dal dlgs 75/2017, nelle economie registrate sul fondo 2016 e validamente utilizzabili per il fondo 2017 e nei risparmi registrati sui compensi per lavoro straordinario dell'anno 2015.

L'erogazione delle risorse ex art. 15 co. 2 è comunque subordinata alla asseverazione da parte dell'OIV

Le risorse variabili e le residue risorse di parte stabile consentono il finanziamento delle indennità di disagio per interventi, delle indennità di particolare responsabilità/professionalità lettera f), dei progetti specifici e del salario di produttività, secondo i criteri indicati nel CCDI: l'erogazione avviene annualmente a consuntivo ed è subordinata al raggiungimento degli obiettivi ed alla asseverazione da parte del Nucleo di Valutazione Intercomunale,

Le risorse di parte variabile sono inoltre incrementate ai sensi dell'art 15 co 5 di euro 2.000,00 per il finanziamento del progetto finalizzato approvato dall'Amministrazione con deliberazione Giunta Comunale n. 87/2017 di indirizzi alla contrattazione: secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 23 comma 3 del citato D.Lgs 75/2017 il progetto prevede obiettivi specifici di miglioramento ed implementazione di servizi/attività, anche in termini di mantenimento dei servizi o dei processi di riorganizzazione già attuati in esercizi precedenti.

L'erogazione delle risorse destinate al progetto è annuale ed a consuntivo, subordinata al raggiungimento degli obiettivi .

All'interno del fondo sono comprese risorse a destinazione vincolata relative ai compensi per rilevazioni Istat che saranno eventualmente determinati e ripartiti dal competente responsabile del Servizio.

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	9.700,00
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	23.800,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di rischio, reperibilità, maneggio valori, turno, orario notturno, festivo e notturno-festivo	8.450,00
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	1.000,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – compensi per specifiche responsabilità	900,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	3.500,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (compensi istat ecc.)	1.000,00
Art. 17, comma 2 lett. a): specifici progetti ex art. 15 co. 5	2.000,00
Art. 17, comma 2 lett a): specifici progetti ex art. 15 co. 2	1.500,00
Art 17, comma 2 lett. a) produttività collettiva	10.989,99
Totale	62.839,99

* 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 che, al fine di non pregiudicare le risorse disponibili del fondo per gli esercizi futuri, non si dia luogo a progressioni orizzontali. Come da nota a verbale le parti si impegnano 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 diretto a remunerare attività disagiate (con particolare riferimento al coinvolgimento delle squadre manutentive esterne rispetto alle esigenze anche di natura straordinaria in fascia notturna o in giorno festivo), compiti e ruoli di responsabilità.

In particolare, rispetto ai progetti di produttività del personale l'Amministrazione intende perseguire obiettivi di miglioramento e razionalizzazione dei costi, gestendo i servizi con proprio personale invece del ricorso a incarichi esterni, ed al monitoraggio puntuale delle entrate e relativi recuperi.

San Giorgio di Piano, 18/01/2018.....

IL PRESIDENTE
DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA
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).