



# COMUNE DI GALLIERA

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 2014

(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 18.02.2015</b> <b>Contratto</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2014</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario generale Dott. Fausto Mazza Componenti Alberto Di Bella, Pirani Catia, Imbriani Rossana Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL Maurizio Serra Firmatarie della preintesa: FP-CGIL Maurizio Serra Firmatarie del contratto: FP-CGIL
<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 31/12/2015 per la parte normativa e fino al 31/12/2014 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? <b>Sì in data</b> _____ (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? <b>Nessun rilievo</b> (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>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <b>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009</b></p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <b>Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 5 del 30/01/2014</b></p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì per quanto di competenza.</b> Attualmente l'art è stato abrogato dal D.Lgs 33/2013 in vigore dal 20/4/2013</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>Documentazione in corso di redazione</b></p>

**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 GALLIERA (BO) AD INTEGRAZIONE DEL CCDI NORMATIVO 2002-2005 E CCDI PARTE ECONOMICA anno 2014

Articolo 2 Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'Amministrazione con determinazione Servizio associato del personale n. 16 del 22/12/2014 oltre ai compensi per progettazione interna D.Lgs 163/2006 quantificati indicativamente euro 5.000,00 ed imputati al quadro economico dell'opera.

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 del 2005-2005 sottoscritto il 23/05/2014.

In un quadro di risorse sostanzialmente invariato rispetto all'anno precedente dove erano presenti risorse aggiuntive una tantum per gli eventi del sisma, e anzi in lieve calo per via dei blocchi normativi posti dal DL 78/2010 e delle riduzioni per il personale cessato dal servizio e non sostituito, 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, indennità contrattuali destinate al personale insegnante asili nido e scuole materne, indennità di turno, rischio, maneggio valori e particolari professionalità lett i) legate a specifiche professionalità.

Residuano risorse per circa 8.000,00 che unitamente alle risorse di parte variabile (pari all'1,2% ai sensi art 15 c.2) sono destinate a finanziare le indennità di particolare responsabilità/professionalità lett f), e specifici progetti approvati dalla Giunta comunale con deliberazione n. 100/2014 (progetto continuità, neve e ghiaccio e chiamata di pronto intervento). L'erogazione delle risorse di parte variabile è a cadenza annuale subordinata al raggiungimento degli obiettivi e comunque previa asseverazione da parte dell'OIV.

Le tipologie di risorse a destinazione vincolata sono:

- 1) recupero evasione Ici per cui esiste apposito regolamento dell'ente e le risorse sono finanziate con il gettito tributario. L'importo indicato indica il massimo erogabile nel rispetto dei limiti del fondo anno 2010 ai sensi del D.L 78/2010, anche se tali compensi sono destinati alla riduzione in relazione alla scomparsa dei tributi.
- 2) compensi per progettazione interna ex D.Lgs 163/06 quantificati indicativamente euro 5.000,00 ed imputati al quadro economico dell'opera.

Articolo 4 L'accordo per la parte normativa ha valenza dal 1/1/2013 al 31/12/2015 mentre la parte economica ha valenza dall' 01/01/2014 al 31/12/2014

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	16.346,34
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	48.290,46
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	2.230,92
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	2.431,23

Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di rischio, maneggio valori, indennità di turno	4.690,86
Art. 17, comma 2, lett. i) – compensi per specifiche responsabilità	450,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	10.800,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, ecc.)	5.000,00
Art. 17, comma 2, progetti specifici	4.785,00
Altro ICI	2.384,16
Somme non contrattate	1.554,98
Totale	98.963,95

\* 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 2014, 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, al fine di non pregiudicare le risorse disponibili del fondo per gli esercizi futuri, non si dia luogo a progressioni orizzontali in vigenza delle limitazioni di cui all'art.9 commi 1 e 21 del D.L. 78/2010, riservandosi di disciplinare le modalità applicative dell'istituto, qualora se ne verificassero le condizioni.

### 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, non particolarmente elevato nel valore medio pro capite rispetto alla media dei Comuni dell'Unione, è diretto a remunerare attività rischiose, compiti e ruoli di responsabilità, indennità professionali specifiche (educatrici), progetti con particolare riferimento al coinvolgimento delle squadre manutentive esterne rispetto alle esigenze anche di natura straordinaria in fascia pomeridiana e serale e festiva, al personale educativo non in turno. I risultati attesi sono riscontrabili nei tempi, modalità e qualità di intervento sui servizi e necessità dei cittadini.

Galliera, 02/03/2015

IL PRESIDENTE  
DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA  
SEGRETARIO GENERALE  
F.to Dott. Fausto Mazza