



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 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 07/12/2017 Contratto
Periodo temporale di vigenza		Anno 2017
Composizione della delegazione trattante		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
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? Sì in data _____ (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? Nessun rilievo (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 - approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 21 del 25/3/2017
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 28/1/2017
	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 dal Nucleo di Valutazione Intercomunale ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Documentazione in corso di redazione	

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 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 € **68.980,00** comprensivi di € 7.000 a destinazione vincolata (€ 1.000 per compensi Istat e € 6.000,00 per incentivi progettazione periodo transitorio 19/8/2014-18/4/2016 ex DLGS 163/2006) ed è stato quantificato definitivamente con determinazioni del Servizio Personale PER 11 del 12/9/2017 e PER 13 del 6/12/2017.

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" - L'articolo prevede il rinvio dell'eventuale applicazione dell'istituto al 2018. Nel 2017 è stata effettuata la selezione prevista dal CCDI 2016 con conseguente corresponsione dei relativi emolumenti dal 2017;

Articoli da 6 a 13 "Sistema delle indennità" – Rischio, turno, lavoro festivo, indennità maneggio valori, reperibilità, particolari responsabilità – Con l'ipotesi di accordo in oggetto si conferma la regolamentazione degli istituti del CCDI normativo integrativo sottoscritto il 23/05/2014.

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 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 come l'indennità di rischio e particolari professionalità lett i) legate a specifiche professionalità. Finanziano inoltre le progressioni orizzontali previste dal CCDI 2016 con decorrenza 1/1/2017.

Le risorse di parte variabile sono costituite dal 1,2% ai sensi art 15 c.2, nel solo importo stanziabile rispetto ai limiti del fondo 2016 previsti dal dlgs 75/2017, dalle risorse residue del fondo 2016, dai risparmi registrati sui compensi per lavoro straordinario 2015 per la quota non precedentemente stanziata nel fondo 2016 e dai risparmi registrati sui compensi per lavoro straordinario 2016;

Le risorse di parte variabile finanziano le indennità di particolare responsabilità/professionalità lett f), la indennità di maneggio valori, gli specifici progetti approvati dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 57/2017 (progetto continuità, neve e ghiaccio e chiamata di pronto intervento) ed il salario di produttività collettiva la cui erogazione 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	9.195,00
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	32.435,00
Progressioni economiche orizzontali anno 2016	5.190,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di rischio, maneggio valori,	1.858,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – compensi per specifiche responsabilità	750,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	9.000,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, Istat ecc.)	7.000,00
Art. 17, comma 2, progetti specifici	1.596,00
Salario di produttività collettiva	1.956,00
Totale	68.980,00

* 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 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.

Per l'anno 2017 sono previsti compensi incentivanti la produttività collettiva sia nella forma di progetti specifici che coinvolgono una parte del personale dipendente che di salario di produttività liquidato sulla base del sistema di valutazione dell'apporto individuale del personale non titolare di Posizione Organizzativa in vigore nell'Ente; l'erogazione è subordinata al raggiungimento degli obiettivi ed alla asseverazione da parte del Nucleo di Valutazione Intercomunale.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;



Il CCDI del 2016 ha previsto l'attivazione dell'istituto con decorrenza economica dal 1 gennaio 2017, fino alla concorrenza delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo e con priorità al personale collocato nella prima posizione di accesso di ciascuna categoria, secondo criteri che hanno garantito il principio di selettività (permanenza nella posizione economica per almeno un triennio, anche se maturata in altro Ente Locale, e conseguimento di una valutazione minima pari ad almeno 45/50 sulla media del triennio).

La selezione è stata effettuata nel 2017 (determinazione PER 4/2017); non è prevista una ulteriore applicazione dell'istituto.

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 rischiose, compiti e ruoli di responsabilità e progetti con particolare riferimento al coinvolgimento delle squadre manutentive esterne rispetto alle esigenze anche di natura straordinaria in fascia pomeridiana e serale e festiva. I risultati attesi sono riscontrabili nei tempi, modalità e qualità di intervento sui servizi e necessità dei cittadini.

Galliera, 16 dicembre 17

IL PRESIDENTE
DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA
Dott. Fausto Mazza

