



COMUNE DI SAN PIETRO IN CASALE
Provincia di Bologna

Via Matteotti 154-40018 San Pietro in Casale C.F. 80062730371 P.I 00702791203 Tel.0516669511 - Fax 051817984

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 2015

(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 30/12/2015 Contratto
Periodo temporale di vigenza		Anno 2015
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dott. Mario Criso Componenti. Dott. Di Bella Alberto, Dott.ssa Tonioli Laura, Arch. Mantarro Antonella. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, RSU Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, 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 31/12/2015 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
		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. 6 del 29/01/2015
		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 dall'OIV 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 SAN PIETRO IN CASALE (BO) AD INTEGRAZIONE DEL CCDI NORMATIVO 2002-2005 E CCDI PARTE ECONOMICA anno 2015

Articolo 2 Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'Amministrazione con determinazione Per/20 del 31/12/2015 in € 129.739,50 comprensive di € 20.000,00 risorse a destinazione vincolata (compensi per progettazioni interne) per le quali si demanda a provvedimenti del Settore Tecnico.

Articolo 3 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 sottoscritto il 29/05/2014.

In un quadro di risorse in calo rispetto all'anno precedente a causa del consolidamento delle riduzioni, quantificate fino al 31/12/2014, derivanti dai blocchi normativi posti dal DL 78/2010, ma soprattutto delle riduzioni per il trasferimento all'Unione Reno Galliera dei servizi e del personale dei Servizi alla Persona dal 01/07/2014, le risorse sono destinate a compensare prestazioni lavorative effettivamente correlate all'impegno, al disagio lavorativo, all'apporto individuale nel conseguimento degli obiettivi generali.

Per l'anno 2015 la maggior parte delle risorse finanziarie istituite sono di tipo "indennitario" ad eccezione dei due progetti approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 112 del 29/12/2015.

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, indennità di comparto, indennità di rischio, indennità per specifiche e particolari responsabilità lett. i) e la prima quota dell'indennità per specifiche e particolari responsabilità lett. f).

Le risorse di parte variabile consistono nelle somme non destinate dalla contrattazione nell'anno 2014, nei risparmi registrati sui compensi per lavoro straordinario 2013 e 2014 e nelle risorse integrative previste dall'art. 15 c. 2 e dall'art. 15 c. 5 del CCNL 1/4/1999 di cui alla delibera G.C. n.112/2015 citata. Le risorse variabili sono destinate a finanziare il restante 50% della indennità di particolare responsabilità/professionalità lett f), l'indennità di maneggio valori; finanziano inoltre i due progetti specifici approvati dalla Giunta che coinvolgono alcuni settori e la cui quota di riparto è determinata dai Responsabili di Area in relazione all'apporto individuale. L'erogazione di tali compensi è a cadenza annuale, previa valutazione dei responsabili ed asseverazione da parte dell'OIV. Le risorse residuali, pari a circa euro 2.000,00, non vengono destinate nell'anno 2015 ma rimandate alla contrattazione 2016.

All'interno del fondo sono inoltre previste risorse a destinazione vincolata relative a:

- compensi per progettazione interna ex Merloni, determinati e ripartiti in relazione ai regolamenti specifici adottati e vigenti nell'Ente prima del 18/8/2014, data di entrata in vigore delle modifiche alla disciplina degli incentivi per progettisti interni, e finanziati nel costo dell'opera;
- recupero evasione ICI, finanziate dal gettito tributario e per cui esiste apposito regolamento dell'ente.

Articolo 4 L'accordo ha valenza dall' 01/01/2015 al 31/12/2015

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	17.468,01

Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	47.295,39
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido	0
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	0
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di rischio, orario notturno, festivo e notturno-festivo, maneggio valori	3.710,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – compensi per specifiche responsabilità	1.725,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	17.200,00
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività – progetti specifici art. 15 c5	10.000,00
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività – progetti specifici	1.200,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, istat ecc.)	20.000,00
Somme rinviate	2.317,57
Altro - (compensi recupero evasione ICI)	8.823,53
Totale	129.739,50

* 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 2015, 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 CCNI.

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.

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, di rinviare al 2016 la valutazione rispetto a possibili applicazioni dell'istituto delle progressioni orizzontali, 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 è per la maggior parte diretto a remunerare indennità stabilite dai CCNL vigenti, attività rischiose o disagiate, reperibilità, turno ecc...

San Pietro in Casale, 21/3/2016

IL PRESIDENTE
DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA
Segretario Generale
Dott. Mario Ofiso

