



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 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 26/10/2016 Contratto
Periodo temporale di vigenza		Anno 2016
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 31/12/2016 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.	<p>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)</p> <p>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)</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 27 del 14/4/2016</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? Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 7 del 27/01/2016</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Si</p> <p>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</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 SAN PIETRO IN CASALE (BO) AD INTEGRAZIONE DEL CCDI NORMATIVO 2002-2005 E CCDI PARTE ECONOMICA anno 2016

L'accordo ha valenza dal 1/1/2016 al 31/12/2016.

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 € 130.739,70 comprensivi di € 21.000,00 risorse a destinazione vincolata (compensi per progettazioni interne ed Istat) ed è stato quantificato definitivamente con determinazione del servizio personale PER/8 del 15/11/2016.

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 - Con l'ipotesi di accordo in oggetto si conferma la regolamentazione degli istituti del CCDI normativo integrativo sottoscritto il 29/05/2014 e del contratto integrativo economico 2015 con le seguenti eccezioni: viene abrogato l'art. 13 "Indennità di disagio", la quota di IPR ex art. 17 co. 2 lettera f) liquidata in corso d'anno passa al 25% (art. 11).

In conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta, le parti si concordano che i criteri previsti dall'art. 11 per la corresponsione della IPR ex art. 17 co. 2 lettera f) decadano il 31/12/2016 senza ultrattività sino a nuova regolamentazione.

Articolo 14 "Progetti di produttività su risorse variabili 2016" – Richiama i progetti approvati dalla Giunta comunale nella propria delibera di indirizzi per la contrattazione e rimanda al Fondo 2017 le risorse residue del fondo.

In un quadro di risorse tendenzialmente in calo rispetto agli anni precedenti a causa dei blocchi normativi della L. 208/2015 "Legge di stabilità 2015" e del precedente D.L. 78/2010 ma, soprattutto, delle riduzioni per il trasferimento all'unione Reno Galliera dei servizi e del personale dei Servizi alla Persona dal 1/4/2014, le risorse sono destinate a compensare prestazioni lavorative effettivamente correlate alle responsabilità, all'impegno, all'apporto individuale nel conseguimento degli obiettivi.

Per l'anno 2016 la maggior parte delle risorse finanziarie istituti sono di tipo "indennitario" ad eccezione dei due progetti approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 20/10/2016.

Le risorse di parte stabile finanziarie 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) pari al 25% delle stesse; finanziarie inoltre la maggiorazione oraria per lavoro festivo e/o notturno e l'indennità maneggio valori erogate annualmente a consuntivo.

Le risorse di parte variabile consistono nelle economie registrate sul fondo 2015, comprensiva delle somme "non destinate" dalla contrattazione, e nella quota di economie registrate sul fondo 2014 non precedentemente inserite nel fondo 2015; consistono inoltre nei risparmi registrati sul fondo per i compensi per lavoro straordinario degli anni 2012-2013 e 2014 e nelle risorse integrative previste dall'art. 15 co.2 e dall'art. 15 co.5 del CCNL 1/4/1999 di cui alla delibera GC n. 91/2016.

Le risorse variabili sono destinate a finanziare il restante 75% delle I.P.R. lett. f) ed i due progetti specifici approvati dalla Giunta 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 non vengono destinate nell'anno 2016 ma rimandate alla contrattazione 2017 e sono quantificate con determinazione PER 8/2016 in un importo pari a circa euro 11.000,00

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

- compensi per progettazione interna ex Merloni ovvero per le competenze tecniche di cui al dlgs 50/2016, finanziati nel costo dell'opera, e 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 discipline degli incentivi per progettisti interni, sulla base del Regolamento transitorio per il periodo agosto 2014 - aprile 2016 ovvero delle disposizioni del citato dlgs 50;
- recupero evasione ICI, finanziate dal gettito tributario e per cui esiste apposito regolamento dell'ente.
- 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	17.000,00
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	44.820,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di rischio, orario notturno, festivo e notturno-festivo, maneggio valori	3.940,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – compensi per specifiche responsabilità	1.880,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	16.600,00
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività – progetti specifici art. 15 c5	5.000,00
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività – progetti specifici	600,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, istat ecc.)	21.000,00
Somme rinviate	11.076,17
Altro - (compensi recupero evasione ICI)	8.823,53
Totale	130.739,70

* 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 2016, 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.

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 2017 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,

23/12/2016

IL PRESIDENTE
DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA
Segretario Generale
Dott. Mario Criso

