



**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 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 11/12/2017 Contratto
Periodo temporale di vigenza		Anno 2017
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. <i>Rag. Daniela Tedeschi</i> 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 31/12/2017 sia per la parte normativa che per la parte economica.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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 <b>Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 63 del 01/06/2017</b>  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. 9 del 26/01/2017</b>  È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>SI</b>  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>

**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 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 € 117.139,18 comprensivi di € 21.000,00 risorse a destinazione vincolata ( €1.000 per compensi Istat e € 20.000,00 per incentivi progettazione periodo transitorio 19/8/2014-18/4/2016 ex DLGS 163/2006) ed è stato quantificato definitivamente con determinazione del servizio personale PER/29 del 14/12/2017.

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" - Rinvio al 2017 dell'eventuale applicazione dell'istituto.

Articoli da 6 a 12 "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 2016 con l'eccezione dell'art. 11

Articolo 11 "Indennità per particolari responsabilità prevista dall'art. 17 co. 2 lett. f) del CCNL 1/4/1999" : a seguito dell'impegno contenuto dal CCDI 2016, i criteri previsti per la corresponsione della IPR sono decaduti il 31/12/2016. Il nuovo testo recepisce l'accordo sottoscritto, allo scopo, dalle parti il 11 ottobre 2016. La IPR viene rideterminata da 1.800 a 1.200 euro annui da erogarsi con cadenza mensile a valere sulla disponibilità della parte stabile del Fondo incentivante; la quota differenziale di € 600,00 confluisce nelle risorse disponibili e destinata prioritariamente al finanziamento di appositi progetti destinati ai percettori della IPR con l'applicazione del sistema di valutazione della performance in vigore.

Articolo 13 "Progetti di produttività su risorse variabili 2017 e utilizzo somme una tantum" -

Secondo gli indirizzi della Giunta e l'art. 4 co. 1 del D.l. 6 marzo 2014 inerente le misure conseguenti al mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa ed all'utilizzo dei relativi fondi, vengono destinati € 5.000,00, quale quota parte delle risorse rinviate al fondo 2017 dal CCDI 2016, alla corresponsione del differenziale fra l'indennità di turno e l'indennità di disagio al personale in servizio presso la scuola materna negli anni 2010 e 2011 a seguito del riconoscimento, ora per allora, dell'esistenza delle condizioni per la corresponsione di tale emolumento.

Viene richiamato il progetto approvato dalla Giunta comunale nella propria delibera di indirizzi per la contrattazione ed approvato il progetto finalizzato destinato ai titolari di Indennità di Particolari Responsabilità previsto dal nuovo testo dell'art. 11.

Le risorse residue vengono destinate a salario di produttività da ripartirsi in relazione al sistema di valutazione del personale in vigore.

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 1/7/2014, il fondo 2017 pur risultando di importo inferiore rispetto al 2016, permette comunque di garantire, oltre al finanziamento degli emolumenti fissi a carico del fondo e del salario accessorio mensile, anche una certa somma a disposizione per salario di produttività e per la corresponsione del differenziale indennità di turno-indennità di disagio 2010-2011 ai bidelli della scuola materna grazie al completo utilizzo delle risorse disponibili senza alcun rinvio di somme all'anno successivo.

Le risorse di parte stabile risultano praticamente invariate rispetto al 2016 e 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, che rispetto al 2016 subiscono una riduzione di circa 3.600,00 € a causa di cessazioni dal servizio di personale dipendente, indennità di comparto, indennità di rischio, indennità per specifiche e particolari responsabilità lett. i).

Le restanti risorse stabili consentono di finanziare la indennità per specifiche e particolari responsabilità lett. f), la maggiorazione oraria per lavoro festivo e/o notturno e l'indennità maneggio valori erogate annualmente a consuntivo nonché lo specifico progetto destinato ai titolari di IPR di cui all'art. 11 del CCDI; l'erogazione di tali compensi è a cadenza annuale, previa valutazione dei responsabili.

Le risorse di parte variabile consistono nelle economie registrate sul fondo 2016 sia per le somme rinviate al 2017, dalla contrattazione, quantificate con determinazione PER 8/2016 in circa 11.000,00 euro, sia per i risparmi sul salario accessorio 2016, e nelle risorse integrative previste dall'art. 15 co.2 del CCNL 1/4/1999 di cui alla delibera GC n. 129/2017 che risultano interamente stanziabili rispetto ai limiti del Dlgs 75/2017 citato; complessivamente le risorse di parte variabile finanziano un progetto specifico approvato dalla Giunta Comunale con i propri indirizzi, la quota del differenziale turno-disagio dovuto ai bidelli della scuola materna posto a carico del fondo 2017 ed il salario di produttività.

L'erogazione di tali compensi è a cadenza annuale, previa valutazione dei responsabili ed asseverazione da parte dell'Nucleo di Valutazione intercomunale rispetto all'utilizzo delle risorse ex art. 15 co. 2.

La normativa vigente non permette lo stanziamento di risorse relative agli incentivi ICI ed il conseguente stanziamento dei relativi compensi mentre viene confermato lo stanziamento delle risorse a destinazione vincolata relative ai compensi per incentivi progettazione del periodo transitorio 19/8/2014-18/4/2016 ex Dlgs 163/2006 sulla base dell'apposito Regolamento transitorio ed ai 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	41.200,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di rischio, orario notturno, festivo e notturno-festivo, maneggio valori	3.600,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – compensi per specifiche responsabilità	2.025,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	9.500,00
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività – progetti specifici titolari IPR	4.800,00
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività – progetti specifici art. 15 co. 2	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.)	21.000,00
Somme rinviate	0



Recupero differenziale indennità turno-indennità disagio2010-2011(quota)	5.000,00
Salario di produttività	11.814,18
Totale	117.139,18

\* 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.

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 2018 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 diretto a compensare le prestazioni lavorative effettivamente correlate all'impegno, al disagio lavorativo, all'apporto individuale nel conseguimento degli obiettivi generali e quindi a remunerare indennità stabilite dai CCNL vigenti, attività rischiose o disagiate, reperibilità, turno, responsabilità ecc ed agli incentivi per la produttività collettiva.

San Pietro in Casale, 21/12/2017

IL PRESIDENTE  
DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA  
Segretario Generale  
Dott. Mario Criso