

## 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

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>Preintesa 16/12/2016 Contratto</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2016</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente DOTT. ALBERTO DI BELLA Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, SULPL, RSU Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, SULPL, RSU Firmatarie del contratto:
<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 31/12/2016 per la parte normativa e fino al 31/12/2015 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>	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)
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <b>SI con deliberazione Giunta n. 36 del 12/4/2016</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>SI con deliberazione Giunta n. 5 del 26/1/2016</b>
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì</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) DELL'UNIONE RENO GALLIERA (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 che comprendono, per la prima volta, le risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale titolare di Posizione Organizzativa in quanto dal 2016 l'Unione è ente provvisto di Dirigenti. Vengono confermati i criteri generali per l'utilizzo delle risorse variabili. Il fondo ammonta ad € 915.854,00 comprensivi di € 1.000,00 con destinazione vincolata (Compensi Istat) ed è stato definitivamente quantificato con determinazione N. PER/114 del 27/12/2016

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" – Rinvia al 2017 la valutazione della fattibilità di progressioni orizzontali.

Articoli da 6 a 11 "Sistema delle Indennità" – In occasione della sottoscrizione del CCDI economico 2014 gli istituti del CCDI normativo furono oggetto di revisione sia in merito all'adeguamento alle vigenti disposizioni normative che nell'ottica di armonizzazione dei istituti in tutti i Comuni costituenti l'Unione. Nel medesimo CCDI furono implementate nuove fattispecie incentivanti legate a mansioni svolte dal nuovo personale confluito nell'Unione a seguito del conferimento dei Servizi alla persona da parte dei comuni aderenti.

Il CCDI economico 2016 conferma i criteri per la corresponsione delle indennità previste dal CCDI 2014 e dal CCDI 2015 con l'unica variazione relativamente alla indennità di turno che viene estesa, a seguito di riorganizzazione del servizio dal 1 settembre, agli autisti scuolabus del Comune di San Pietro in Casale

Articolo 12 "Progetti produttività e incentivi" – rimanda ai progetti approvati dalla Giunta Unione con propria deliberazione n. 73 del 2/8/2016 "Indirizzi per la contrattazione integrativa decentrata e per la costituzione del fondo risorse decentrate anno 2016 ed approvazione progetti"

Le risorse di parte stabile del Fondo per le APO sono determinate sulla base delle retribuzioni di posizione e di risultato effettivamente assegnate nell'anno 2015 e sono destinate esclusivamente alla liquidazione di tali emolumenti ai titolari nominati per l'anno 2016.

Le risorse di parte stabile, determinate trasferendo dai Comuni le quote relative al valore delle progressioni orizzontali e dell'indennità di comparto attribuite ad ogni dipendente trasferito in Unione, 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, le indennità professionali del personale degli asili nido e scuole materne, l'indennità di rischio dei servizi alla persona, l'indennità di turno.

Le risorse stabili residue finanziano la indennità di Maneggio valori, la Indennità per Particolari responsabilità lett. f) ed il salario incentivante la produttività.

Le risorse di parte stabile del Fondo per le APO sono determinate sulla base delle retribuzioni di posizione e di risultato effettivamente assegnate nell'anno 2015 e sono destinate esclusivamente alla liquidazione di tali emolumenti ai titolari nominati per l'anno 2016; eventuali risparmi non rientrano delle disponibilità del fondo 2016 per altri istituti contrattuali.

---

Le risorse di parte stabile e variabile vengono ridotte per adeguarle ai limiti previsti dalla legge di stabilità 2016 – L. 208/2015 - sia con riferimento ai limite del fondo 2015 che alla riduzione del personale in servizio nel biennio 2015-2016.

Le risorse variabili sono stanziare ai sensi dell'art. 15 co. 5 del CCNL 1/4/1999: sono destinate al finanziamento dei progetti approvati dalla Giunta Unione n. 73 del 2/8/2016 e sono parzialmente finanziati con risorse ex art. 208 Codice della Strada. Le attività progettuali derivano in larga parte direttamente dagli strumenti di programmazione – DUP e PEG 2016 - ed criteri di ripartizione saranno elaborati in sede di Conferenza di direzione e ratificati dalla Giunta:

- Progetto 1 “Digitalizzazione attività e procedimenti”
- Progetto 2 “Informatizzazione domande e riscossioni servizi sociali e scolastici ”
- Progetto 3 “Gestione prestiti bibliotecari”
- Progetto 4 “Monitoraggio e rendicontazione eventi culturali e turismo ”
- Progetto 5 “Gestione Unificata Servizi Informatici ASP Pianura Est”
- Progetto 6 “Implementazione nuovi servizi SUAP”
  
- Progetto 7 “Strade più sicure nel weekend” (finanziato art. 208 Cds)
- Progetto 8 “Polizia Municipale più visibile” (finanziato art. 208 Cds)

Le attività citate, caratterizzate da portata innovativa, rientrano nelle caratteristiche dettate dalla normativa contrattuale e dalle indicazioni ARAN (parere RAL 076) circa la possibilità di integrare il Fondo con risorse aggiuntive, e nello specifico;

- Più risorse in cambio di maggiori servizi: vi è un obiettivo innalzamento della qualità e quantità dei servizi erogati;
- Non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati: aumenti delle prestazioni erogate (ad es. coperture orarie), impatto sui fenomeni esterni (prevenzione incidenti, educazione stradale studenti), nuovi servizi prima non esistenti o gestiti in modo frammentato (Servizi alla persona)
- Risultati verificabili attraverso standard misurabili (miglioramento dei risultati rispetto ad anni precedenti)
- Coinvolgimento significativo del personale nel conseguimento degli obiettivi
- Ragionevolezza dei criteri per l'incremento del Fondo: rispetto agli anni precedenti sono stati determinati aumenti correlati all'effettivo impatto delle attività innovative su ciascun dipendente, in relazione alle mansioni svolte;
- Accertamento delle risorse solo a consuntivo delle attività
- Presenza delle risorse nel Bilancio e nel PEG.

Sono previste risorse a destinazione vincolata per compensi Istat in € 1.000 da ripartirsi a cura del responsabile del servizio sulla base di criteri definiti.

#### 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	88.975,00
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	249.426,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	136.693,00
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	12.136,00
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	10.846,00

Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	0
Art. 17, comma 2, lett. i) – compensi per specifiche responsabilità	
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	50.695,00
Art. 10 Indennità posizione e risultato Posizione Organizzativa	183.253,32
Art. 17, comma 2, specifici progetti	159.000,00
Altri compensi incentivanti	23.829,68
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, istat ecc.)	1.000,00
Totale	417.778,00

\* 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 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 nonché quelle previste residuali di parte stabile e da ulteriori disposizioni normative specifiche.

Il citato sistema di valutazione del personale dipendente si applica anche ai titolari di Posizione Organizzativa. Per la corresponsione della retribuzione di risultato.

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

La preintesa dispone di rinviare all'inizio del 2017 la valutazione della fattibilità di progressioni orizzontali decorrenti dal 1 gennaio 2017

### 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 esistenti gestiti in Unione. La destinazione delle risorse è infatti correlata al mantenimento e alla crescita degli standard qualitativi dei servizi erogati in gestione associata, nonché alle peculiari situazioni di remunerazione per il corpo di PM legate a turnazioni e reperibilità. L'erogazione è comunque condizionata e proporzionata alla validazione degli obiettivi di PEG assegnati ai responsabili, da parte dei servizi di controllo interno.

San Pietro in Casale , 30/12/2016

IL PRESIDENTE  
DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA  
Dott. Alberto Di Bella

---

-----  
Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Lgs. 82/2005).