

Prot. 2018/0001689
Del 15/01/2018

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 22/12/2017. Contratto
Periodo temporale di vigenza		Anno 2017
Composizione della delegazione trattante		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:
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
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 Il Piano della Performance è unificato organicamente nel PEG ai sensi dell'art. 169 TUEL
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <i>Articolo abrogato dal Dlgs 74/2017</i>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <i>Articolo abrogato dal Dlgs 74/2017</i>

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 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, comprese le risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale titolare di Posizione Organizzativa in quanto Ente provvisto di Dirigenti. Vengono confermati i criteri generali per l'utilizzo delle risorse variabili. Il fondo ammonta ad € 941.414,00 comprensivi di € 1.600,00 con destinazione vincolata per Compensi Istat e per risorse derivanti da convenzione stipulata con il Comune di Bologna ai sensi dell'art. 43 co. 3 L. 449/1997, art.15 co.1 lett. d) ccnl 1998/2001, ed è stato definitivamente quantificato con determinazione PER 162 del 29/12/2017.

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" – Non prevede l'attivazione per il 2017 di nuove progressioni orizzontali e prevede che le parti presentino e discutano entro il primo trimestre 2018 nuovi criteri di selezione per progressioni orizzontali a valere sul fondo dell'anno 2018

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 2017 conferma i criteri per la corresponsione delle indennità previste dal CCDI 2014 e dai successivi CCDI 2015 e CCDI 2016.

Articolo 12 "Progetti produttività e incentivi" – rimanda ai progetti approvati dalla Giunta Unione con propria deliberazione n. 98 del 19/12/2017 "Indirizzi per la contrattazione integrativa decentrata e per la costituzione del fondo risorse decentrate anno 2017 ed approvazione progetti"

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.

Le risorse di **parte stabile** subiscono le seguenti variazioni rispetto al fondo dell'anno 2016:

- Risorse art. 15 co. 5 "nuovi servizi CON incremento dotazione organica per il conferimento dei servizi alla persona: a seguito di verifiche contabili si è rideterminato il cosiddetto "zainetto" relativo al salario accessorio dei servizi conferiti all'Unione dal 1/1/2015 riducendolo stabilmente di € 4.440,00;
- Decurtazione "una tantum" di € 8.880,00 per recupero del suddetto importo indebitamente stanziato nei fondi anno 2015 e anno 2016, effettuato ai sensi dell'art. 4 comma 1 del D.L. 6 marzo 2014, inerente le misure conseguenti al mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi .

- Incremento della Retribuzione Individuale di Anzianità - RIA - del personale definitivamente cessato dal servizio negli anni 2015 e 2016 adeguandola su base annua ed incremento del rateo RIA corrisposto nel 2017 al personale cessato definitivamente dal servizio nel corso del 2017 complessivamente per un ulteriore importo di € 8.119,79.
- Non viene inserita la RIA del personale cessato definitivamente nel periodo 2011-2014 ammontante ad € 5.282,03 (Circolare Ragioneria Generale dello Stato n. 20 del 8/5/2015)
- Decurtazione di € 16.132,11 per il rispetto del limite delle risorse complessive dell'anno 2016 previsto dal Dlgs. 75/2017 citato.

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 ed integrate con la RIA del personale cessato definitivamente dal servizio, 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 maggiorazioni per orario festivo/notturno.

Le risorse stabili residue finanziano il restante salario accessorio: l'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 confermate nel medesimo importo dell'anno 2016, anno di prima costituzione del fondo: 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 2017, eventuali risparmi non rientrano delle disponibilità del fondo per altri istituti contrattuali.

Le risorse di **parte variabile** sono stanziare ai sensi dell'art. 15 co. 5 del CCNL 1/4/1999: sono destinate al finanziamento dei progetti approvati dalla deliberazione Giunta Unione n. 98/2017 e sono parzialmente finanziati con risorse ex art. 208 del Codice della Strada. Le attività progettuali derivano in larga parte direttamente dagli strumenti di programmazione – DUP e PEG 2017 - ed criteri di ripartizione saranno elaborati in sede di Conferenza di direzione e ratificati dalla Giunta:

- Progetto 1 “Digitalizzazione attività e procedimenti” (2016-2017)
- Progetto 2 “Consolidamento Informatizzazione domande e riscossioni servizi sociali -e scolastici ” (2017-2019)
- Progetto 3 “Consolidamento della gestione prestiti bibliotecari” (2017-2019)
- Progetto 4 “Consolidamento del monitoraggio e rendicontazione eventi culturali e turismo ” (2017)
- Progetto 5 “Gestione Unificata Servizi Informatici ASP Pianura Est” (2016-2017)
- Progetto 6 “Implementazione ulteriori competenze SUAP” (2016-2017)
- Progetto 7 ” Unificazione software servizi demografici” (2017-2018)
- Progetto 8 “Documentazione progetti ed attività asili nido e scuole infanzia” (2017-2019)
- Progetto 9 “Educazione all’aria aperta” (2017-2019)
- Progetto 10 “Strade più sicure nel weekend”. (2016-2018) (finanziato art. 208 Cds)
- Progetto 11 “Polizia Municipale più visibile” (2016-2018) (finanziato art. 208 Cds)

Le attività citate, caratterizzate sia da portata innovativa che da attività di consolidamento secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 23 comma 3 del D.lgs 75/2017 che amplia la portata della destinazione delle risorse stanziare ai sensi dell'art. 15 co. 5 del CCNL 1/4/1999 al raggiungimento di obiettivi specifici di miglioramento o implementazione di servizi/attività, anche in termini di mantenimento dei servizi o dei processi di riorganizzazione già attuati in esercizi precedenti, rientrano nelle caratteristiche dettate dalla normativa contrattuale e dalle indicazioni ARAN circa la possibilità di integrare il Fondo con risorse aggiuntive, e nello specifico;

- Più risorse in cambio di maggiori servizi: vi è un oggettivo 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 infine risorse a destinazione vincolata:

€ 1.000,00 per compensi Istat da ripartirsi a cura del responsabile del servizio sulla base di criteri definiti

€ 600,00 per corrispettivo forfettario di rimborso della attività lavorativa prestata dai dipendenti dell'Unione in relazione alla convenzione per l'assunzione di speciali attività culturali cat. D1 sottoscritta tra l'Unione Reno Galliera e il Comune di Bologna, che prevede la possibilità per il comune di Bologna di utilizzare la graduatoria del concorso citato (art. 43 co. 3 della legge 449/1997 - art. 15 comma 1 lettera d) del CCNL 1998-2001)

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	93.000,00
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	247.320,00
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	0
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	52.165,00
Art. 10 Indennità posizione e risultato Posizione Organizzativa (**)	185.667,04
Art. 17, comma 2, specifici progetti	159.000,00
Altri compensi incentivanti	43.586,96
Compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. d)	600,00
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	942.014,00

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

** Gli importi relativi al Fondo per la Indennità Posizione Organizzativa e relativa retribuzione di risultato coincidono con l'importo che costituisce il fondo stesso in quanto rappresentano la misura massima dei compensi erogabili: i risparmi registrati su tale fondo non costituiscono risparmi destinabili ad altri istituti né rinviabili al fondo dell'anno successivo.

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.

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 pre-intesa dispone, stante la ridotta entità delle risorse disponibili a tal fine, di non avvalersi per il 2017 di attivare nuove progressioni orizzontali e le parti si impegnano a presentare e discutere entro il primo trimestre 2018 nuovi criteri di selezione per progressioni orizzontali a valere sul fondo dell'anno 2018

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

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).