COMUNE DI BOLANO
Provincia della Spezia

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – PARTE ECONOMICA 2013
sottoscritto definitivamente il 18/09/2013
(pre-intesa sottoscritta il 18/06/2013)

MODULO 1 - ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE

<table>
<tr><td colspan="2">Data di sottoscrizione</td><td>18/09/2013</td></tr>
<tr><td colspan="2">Periodo temporale di vigenza</td><td>1/01/2013-31/12/2013</td></tr>
<tr><td colspan="2">Composizione della delegazione trattante</td><td>Parte pubblica:
Rag. Migliorini Davide, Responsabile dell’area economico-finanziaria e amministrativa-affari generali- PRESIDENTE;
Dott.ssa Sani Marilena, Segretario Comunale

Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:
- CISL
- UIL
- CGIL
Organizzazioni sindacali firmatarie:
- CISL
- UIL
- CGIL</td></tr>
<tr><td colspan="2">Soggetti destinatari</td><td>Personale dipendente non dirigente.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo</td><td>a) Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2013
b) Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2013
c) Definizione dei criteri di riparto delle “Risorse decentrate variabili”
d) Costituzione e criteri ripartizione del fondo del lavoro straordinario
e) Quantificazione e modalità di erogazione del buono pasto</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Rispetto dell’iter adempimenti</td><td>Intervento dell’Organo di Controllo interno.</td><td>E’ stata acquisita la certificazione dell’Organo di Controllo Interno? SI</td></tr>
<tr><td>Allegazione della Certificazione dell’Organo di Controllo interno alla</td><td>L’Organo di Controllo Interno NON ha effettuato rilievi</td></tr>
</table>

	Relazione illustrativa	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art.. 10 del D.Lgs. n. 150/2009? SI
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009? NO (*)
		E' 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? SI
Eventuali osservazioni: (*) il comma 2 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009 non trova diretta applicazione agli EE.LL. (art. 16 D.Lgs. n. 150/2009)		

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)

La pre-intesa viene stipulata in vigenza del CCNL quadriennio normativo 2006-2009 del 14/11/2008 e del CCNL biennio economico 2008-2009 del 31/7/2009 e tiene conto, altresì, della disciplina contenuta nei diversi CCNL dell'1/4/1999, del 14/9/2000, del 5/10/2001, del 22/1/2004 e del 9/5/2006.
Il Contratto decentrato integrativo viene stipulato in data 18/09/2013, a seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione rilasciata dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 51 del 16/08/2013.

In sede di costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse decentrate è stato tenuto conto delle limitazioni introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. e dal D.L. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010 nonché dalle norme sul contenimento della spesa di personale, in particolare:

1. dall'art. 40, comma 3- quinquies, del D.Lgs. 165/2001 che condiziona gli incrementi discrezionali al rispetto dei "limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e ai limiti dei parametri di virtuosità ovvero:
    - l'incidenza della spesa di personale sul totale delle spese correnti inferiori al 50%;
    - la riduzione progressiva della spesa assoluta di personale;
    - i limiti alle assunzioni previsti dalla L. 122/2010;
    - i vincoli di bilancio e del patto di stabilità;
2. dall'art. 9, comma 2-bis, della L. 122/2010 laddove stabilisce che dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 e che comunque deve essere ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Si è verificato ed accertato che il fondo risorse decentrate 2013 fosse contenuto nei limiti dell'anno 2010, ed è stata operata la decurtazione del fondo stesso in proporzione al personale in servizio sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento (2013) rispetto al valore medio relativo all'anno 2010 intendendosi per valore medio la media aritmetica dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno.
La percentuale di decurtazione del fondo è stata così determinata:

Dipendenti all'1/1/2010	37
Dipendenti al 31/12/2010	38
Media 2010	37,5
Dipendenti all'1/1/2013	35
Dipendenti al 31/12/2013	36
Media 2013	35,5
Differenza	- 2
Variazione in diminuzione %	- 5,33€

A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede:

ARTICOLO	SINTESI DEL CONTENUTO
Articolo 1	Viene identificato l'ambito di applicazione e la durata di applicazione del contratto integrativo
Articolo 2	Stabilisce l'iter procedurale per risolvere le controversie sorte sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto
Articolo 3	Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili distinti in Risorse stabili e Risorse Variabili
Articolo 4	Viene descritto come è stata quantificata la decurtazione del fondo prevista dall'ex art. 9, comma 2bis, del D.L. 78/2010 e pertanto viene rideterminato il Fondo delle Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse decentrate che è possibile contrattare
Articolo 5	Quantificazione della quota parte del fondo delle risorse decentrate destinate al finanziamento degli istituti stabili e descrizione di tali istituti
Articolo 6	Quantificazione della quota parte del fondo delle risorse decentrate destinate al finanziamento degli istituti variabili
Articolo 7	Vengono individuati i criteri, le modalità di copertura e di erogazione degli istituti variabili di cui all'art. 6 necessari per far fronte alla struttura organizzativa dell'Ente
Articolo 8	Viene preso atto dello stanziamento relativo al Fondo per il Lavoro Straordinario ed individuato il metodo di ripartizione tra le aree.
Articolo 9	Viene quantificato il valore nominale del buono pasto ed i presupposti necessari per l'erogazione dello stesso
Articolo 10	Viene annullato il CCDI- parte economica precedente e tutti gli accordi in contrasto con il presente contratto. Per la parte normativa viene fatto rimando al CCDI – parte normativa in vigore.

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 5, 6 e 7 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1.4.1999 – progressioni economiche orizzontali	€ 74.243,91
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	€ 11.452,56
Art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1.4.1999 – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	€ 17.750,00
Art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1.4.1999 – indennità di disagio	0,00
Art. 17, comma 2, lett. a) CCNL 1.4.1999– produttività Art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 1.4.1999– indennità per specifiche responsabilità	€ 17.381,51
Art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 1.4.1999 – altri compensi per specifiche responsabilità	€ 1.350,00
Art. 17, comma 2, lett. g) CCNL 1.4.1999 – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, incentivi Iici, ecc.)	€ 12.637,56
Art. 54 CCNL 14.9.2000	€ 800,00
Somme rinviate	€ 0,00
Altro	€ 0,00
Totale	€ 135.615,54

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2013 vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

- INDENNITA': INDENNITA' DI TURNO

- Descrizione: Attività collegata ad un servizio con durata pari o superiore a 10 ore giornaliere
- Importo massimo previsto nel fondo € 7.300
- Riferimenti alla norma del CCNL: art. 17 CCNL 1.4.1999 comma 2 lett. d)
- Riferimenti all'articolo del CCDI aziendale: art. 7, punto 1
- Criteri di attribuzione: agenti di polizia dell'Area di Vigilanza, ciclicità del turno nell'arco del mese
- Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: garantire la presenza in servizio, e di conseguenza sul territorio, su un turno giornaliero di 11 ore degli agenti di polizia municipale

- INDENNITA': INDENNITA' DI RISCHIO

- Descrizione: Indennità riconosciuta al personale operaio che svolge attività nelle seguenti situazioni di rischio: - taglio erba/decespugliazione; uso mezzi meccanici; pulizia/manutenzione strade; presenza su assi viari per interventi sulla viabilità
- Importo massimo previsto nel fondo € 840,00
- Riferimenti alla norma del CCNL: art. 17 CCNL 1.4.1999 comma 2 lett. d)
- Riferimenti all'articolo del CCDI aziendale: art. 7, punto 2
- Criteri di attribuzione: solo al personale dipendente con profilo di Operatore macchine complesse, Operaio specializzato
- Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: remunerare/indennizzare la particolare condizione di rischio della lavorazione svolta

- INDENNITA': INDENNITA' MANEGGIO VALORI

- Descrizione: Indennità riconosciuta al personale impiegatizio che maneggia denaro
- Importo massimo previsto nel fondo € 660,00
- Riferimenti alla norma del CCNL: art. 17 CCNL 1.4.1999 comma 2 lett. d)
- Riferimenti all'articolo del CCDI aziendale: art. 7, punto 3
- Criteri di attribuzione: personale impiegatizio che maneggia denaro (ufficio anagrafe, Ufficio urbanistica)
- Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: remunerare/indennizzare la particolare condizione di rischio derivante dal maneggio di denaro

- INDENNITA': INDENNITA' REPERIBILITA' DOMENICALE STATO CIVILE

- Descrizione: Indennità riconosciuta al personale impiegatizio dell'area demografica che svolge attività di rientro in servizio, su chiamata, nella giornata di riposo settimanale (domenica), entro 30 minuti
- Importo massimo previsto nel fondo € 1.450,00
- Riferimenti alla norma del CCNL: art. 17 CCNL 1.4.1999 comma 2 lett. d)
- Riferimenti all'articolo del CCDI aziendale: art. 7, punto 4
- Criteri di attribuzione: personale impiegatizio dell'area demografica
- Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: remunerare/indennizzare la reperibilità nella giornata di riposo settimanale al fine di garantire il rientro in servizio per pratiche urgenti di stato civile

- INDENNITA': INDENNITA' DI REPERIBILITA' DI PRONTO INTERVENTO

- Descrizione: Indennità riconosciuta al personale inserito nelle squadre di reperibilità/pronto intervento che svolge attività di rientro in servizio, su chiamata, entro 30 minuti

- Importo massimo previsto nel fondo € 7.500,00
- Riferimenti alla norma del CCNL: art. 23 CCNL 14.9.2000 e art. 11 CCNL 5/10/2001
- Riferimenti all'articolo del CCDI aziendale: art. 7, punto 5
- Criteri di attribuzione: personale inserito nelle squadre di reperibilità
- Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: remunerare/indennizzare la pronta reperibilità garantita dal personale al di fuori dell'orario di lavoro e nella giornata di riposo settimanale al fine di far fronte alle situazioni di potenziale pericolo per la collettività così come disciplinato dallo specifico regolamento comunale approvato con G.C. n. 22 del 2/03/2013

- INDENNITA': INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

- Descrizione: Indennità finalizzata a compensare specifiche responsabilità del personale delle cat. B, C e D attribuite con atto formale degli enti e derivanti dalle qualifiche di: - ufficiale di stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale, addetti ai servizi di protezione civile, ufficiale giudiziario con responsabilità attribuite ai messi notificatori
- Importo massimo previsto nel fondo € 1.350,00
- Riferimenti alla norma del CCNL: art. 17 lett. i) CCNL 1.4.1999 inserito da art. 36 CCNL 2002/2005
- Riferimenti all'articolo del CCDI aziendale: art. 7, punto 6
- Criteri di attribuzione: personale incaricato di specifiche responsabilità con atto formale
- Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: remunerare/indennizzare le specifiche responsabilità attribuite al personale dipendente

- COMPENSO: COMPENSO PER PARTICOLARI POSIZIONI

- Descrizione: Compenso finalizzato a compensare particolari posizioni attribuite al personale dipendente
- Importo massimo previsto nel fondo: finanziato all'interno del fondo destinato alla remunerazione della produttività
- Riferimenti alla norma del CCNL: ex art. 17 comma 2 lett. f) CCNL 1.4.1999
- Riferimenti all'articolo del CCDI aziendale: art. 7, punto 7
- Criteri di attribuzione: 1) particolare rilevanza dei procedimenti di cui il dipendente è responsabile
  2) assegnazione dei compiti di sostituzione del responsabile in sua assenza
  3) coordinamento di più unità o di raccordo in azioni intersettoriali
- Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: remunerare l'attribuzione di particolari posizioni attribuite al personale dipendente

- COMPENSO: PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE E COLLETTIVA

- Descrizione: Compenso finalizzato a remunerare il raggiungimento di effettivi incrementi della produttività e del miglioramento dei servizi
- Importo massimo previsto nel fondo: € 17.381,51
- Riferimenti alla norma del CCNL: ex art. 17 comma 2 lett. a) CCNL 1.4.1999 ex art. 37 CCNL 22.01.2004
- Riferimenti all'articolo del CCDI aziendale: art. 7, punto 8
- Criteri di attribuzione: secondo il sistema di valutazione approvato con DGC n. 68 del 30/11/2012
- Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: remunerare il raggiungimento di effettivi incrementi della produttività e del miglioramento dei servizi

ALTRE DESTINAZIONI:

- RECUPERO ICI – INCENTIVI PROGETTAZIONI LAVORI PUBBLICI E CONDONI EDILIZI

- Descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamento comunali
- Importo: € 12.637,56
- Riferimenti alla norma del CCNL: D.Lgs. 163/06 art. 92 c. 5-6 per le progettazioni e CCNL 1999 art. 17 lett. g) per recupero evasione ICI
- Riferimenti all'articolo del CCDI aziendale: art. 7, punto 9

- COMPENSO MESSO NOTIFICATORE

- Descrizione e criteri di remunerazione: % della quota di rimborso riconosciuta dall'Amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate per suo conto da finalizzare all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori
- Importo: € 800,00
- Riferimenti alla norma del CCNL: art. 54 CCNL 14.9.2000
- Riferimenti all'articolo del CCDI aziendale: art. 7 punto 10

C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI parte economica 2012, e comunque di tutti quegli accordi in contrasto con il presente.

D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITÀ

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 68 del 30/11/2012 in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in data 27/7/2011.

E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITÀ DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI;

Il CCDI non prevede, per l'anno 2013, l'attribuzione di nuove progressioni economiche. In ogni caso le stesse avrebbero, per il triennio 2011-2013, solo effetti giuridici in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

F) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

Ai sensi dell'art. 7 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita in data 27/7/2011 la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, è previsto che il ciclo di gestione della performance si articoli nelle seguenti fasi:

a) individuazione, definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei risultati attesi e relativi indicatori attraverso il PRO (piano delle risorse finanziarie ed obiettivi), approvato dalla Giunta comunale sulla base di quanto contenuto negli atti fondamentali del Consiglio comunale;
b) collegamento fra obiettivi e assegnazione risorse, che si realizza tramite:

- relazione previsionale e programmatica, che individua, con riguardo al triennio di riferimento della manovra di bilancio, i programmi e i progetti delle aree (centri di costo)
- il PRO, approvato annualmente dalla Giunta comunale, che assegna le risorse per la realizzazione degli obiettivi e per la operatività gestionale

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali misure correttive necessarie per la effettiva realizzazione degli obiettivi;
d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale secondo le indicazioni dell'articolo 5 del presente regolamento;
e) utilizzo del sistema premiante, come previsto dall'artt. 8 del presente regolamento;
f) rendicontazione: il grado di raggiungimento degli obiettivi e i vantaggi acquisiti per la comunità amministrata risultano da relazione del nucleo, da sottoporre ad approvazione entro il 31 marzo dell'anno successivo.

Dalla sottoscrizione del contratto, ci si prefigge l'obiettivo di remunerare quelle attività legate alla struttura organizzativa del Comune di Bolano per le quali i CCNL vigente prevedono una specifica remunerazione: turnazione, maneggio valori, rischio, reperibilità domenicale dell'Ufficio Anagrafe e specifiche responsabilità.

Questa Amministrazione Comunale ha ritenuto, anche per l'anno 2013, con lo scopo di responsabilizzare i Responsabili dei Servizi ad una ripartizione dei fondi disponibili secondo principi di meritocrazia e produttività che premi il singolo dipendente sulla base dell'apporto quali/quantitativo all'interno dell'Area di riferimento ed al raggiungimento degli obiettivi impartiti, unificare gli stanziamenti annualmente destinati ai compensi per particolari responsabilità di cui all'art. 17 c. 2 lett. f) ed al finanziamento per la produttività individuale e collettiva di cui all'art. 37 del CCNL 22/1/2001.

G) ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI

Nessuna.

Bolano, lì _____

IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO FINANZIARIA E AMMINISTRATIVA-AFFARI GENERALI
(Rag. Migliorini Davide)

……