



Comune di Casalecchio di Reno  
Via dei Mille, 9  
40033 Casalecchio di Reno (BO)

**Area Risorse  
Il Dirigente**



Prot. N°762/2018

Al Collegio dei Revisori dei Conti

**Oggetto: PREINTESA ANNUALE RELATIVA AI CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2017 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI CASALECCHIO DI RENO. RELAZIONE ILLUSTRATIVA.**

Al fine del controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, e della conseguente redazione della certificazione da parte del Collegio in indirizzo, ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 22/1/2004 e articolo 40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165 del 30/3/2001, trasmetto la seguente documentazione:

- a) determinazione del Responsabile Servizio Personale n. 228 del 30/06/2017, avente ad oggetto: "Costituzione delle risorse decentrate per l'anno 2017 per il personale non dirigente - parte stabile";
- b) deliberazione di Giunta Comunale n. 88 del 04/07/2017, dichiarata immediatamente eseguibile, avente ad oggetto: "Linee di indirizzo risorse decentrate anno 2017";
- c) determinazione del Responsabile del Servizio Personale Associato n. 444 del 27/10/2017, avente ad oggetto: "Costituzione definitiva del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività parte stabile e parte variabile anno 2017";
- d) testo della preintesa annuale relativa ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2017 per il personale non dirigente dell'Ente, sottoscritto in sede di Delegazione Trattante il giorno 12 dicembre 2017;
- e) la presente relazione illustrativa, redatta a supporto dell'analisi del testo della preintesa;
- f) la relazione tecnico-finanziaria.

Le relazioni di cui ai punti e) ed f) sono redatte secondo gli schemi predisposti, rispettivamente, dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'articolo 40, comma 3-sexies, del Decreto Legislativo n. 165/2001, di cui alla circolare n. 25 del 19/07/2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato.

**Modulo 1 – Scheda 1.1**

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	Preintesa: 12 dicembre 2017
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1° gennaio 2017 – 31 dicembre 2017
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<u>Parte Pubblica:</u> Presidente - Segretario Generale dott.ssa Raffaella Galliani Componenti - Dirigenti dott.ssa Fabiana Battistini e dott. Gian Paolo Cavina  <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, RSU aziendale  <u>Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa:</u> FP-CGIL, RSU aziendale
<b>Soggetti destinatari</b>	Dipendenti del Comune di Casalecchio di Reno appartenenti a qualifica non dirigenziale
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	Criteri di riparto e destinazione risorse decentrate dell'anno 2017

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione e</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	(Il presente campo sarà compilato dopo l'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori)
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	(Il presente campo sarà compilato dopo l'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori)
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009:</p> <p>SI - Il Comune di Casalecchio ha unificato organicamente il Piano esecutivo di gestione ed il Piano della performance, come previsto dall'art 169 del D.lgs. n. 267/2000, approvandolo con deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 22 marzo 2017.</p> <p>(TUEL art. 169, c. 3 bis, modificato dal D.L. 10 ottobre 2012, nr. 174, che riporta "Il piano esecutivo di gestione è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con la relazione previsionale e programmatica. Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, nr. 150 sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione").</p> <p>Gli obiettivi, contenuti nel PEG/Piano della performance, sono stati assegnati ai dirigenti e ai responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa attraverso la redazione di Progetti di sviluppo triennali e schede di budget annuali; queste ultime contengono le attività e gli obiettivi di gruppo assegnati ai dipendenti per ciascun servizio, attraverso le conferenze di servizio.</p> <p>Per darne massima visibilità e comprensibilità i documenti sono pubblicati nel sito web sezione "Amministrazione trasparente" sezione "Performance".</p>

		<p>È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza previsto della legge 190 del 6 novembre 2012 e s.m.i:</p> <p>SI - il Piano Triennale 2017 - 2019 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 21 febbraio 2017 ed è stato pubblicato nel sito web sezione "Amministrazione trasparente" sezione "Disposizioni generali".</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009, ora vedasi D.Lgs. n. 33/2013:</p> <p>SI - per quanto di competenza.</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009:</p> <p>SI - La Relazione della Performance anno 2016 è stata validata dall'OIV e pubblicata sul sito web istituzionale, sezione "Amministrazione trasparente" sezione "Performance".</p>
<p><b>Eventuali osservazioni =====</b></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. Identifica l'oggetto del contratto, ovvero trattasi dell'accordo per la definizione dei criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2017 a favore del personale non dirigente dell'Ente. Nella definizione dei criteri le parti fanno esplicito riferimento alla previsione dell'articolo 4, commi 1 e 5, CCNL 01/04/1999; si evidenzia che la ripartizione viene effettuata nel rispetto della disciplina dell'articolo 17 del CCNL 01/04/1999. In relazione all'accordo 20/09/2005, le parti confermano che le sezioni di tale accordo non più rientranti tra le materie oggetto di contrattazione o non in linea con i principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009 sono decadute alla data del 31/12/2012.

Articolo 2. Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'Amministrazione con determinazioni n. 228 del 30/06/2017 e n. 444 del 27/10/2017.

Articolo 3. Definisce la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2017 a finanziamento di istituti contrattuali già vigenti ed elencati.

Articolo 4. Conferma l'individuazione delle fattispecie, criteri e procedure concordate in data 20/09/2005 per le indennità accessorie. Conferma, inoltre, quanto già contrattato nell'anno 2013 e nell'anno 2015, confermato anche per l'anno 2017, rispetto al valore delle indennità contrattabili con la parte sindacale (indennità di maneggio valori, indennità per esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, compenso per specifiche responsabilità). Quantifica le risorse disponibili destinate alla erogazione delle indennità accessorie oggetto dell'articolo.

Articolo 5. Definisce i criteri per le nuove progressioni orizzontali decorrenti dal 1° febbraio 2017 e la quota di risorse disponibili destinabile a tale istituto.

Articolo 6 Definisce le incentivazioni finanziate dall'articolo 15, comma 1, lettera k, CCNL 01/04/1999, per rilevazioni statistiche, integralmente finanziate dai rimborsi erogati dall'Istituto Nazionale di Statistica.

Articolo 7. Definisce la materia dei compensi professionali destinati all'Avvocatura interna, quanto alla somma per l'anno 2017 (articolo 15, comma 1, lettera k, CCNL 01/04/1999 e articolo 27 CCNL 14/09/2000). La quota alimenta le risorse con destinazione specifica all'unico dipendente con funzioni di Avvocato. Disciplina la correlazione tra i compensi professionali e la retribuzione di risultato del dipendente.

Articolo 8. Definisce i criteri per la ripartizione e destinazione delle somme rimaste disponibili, in favore dei compensi diretti a incentivare la qualità, produttività e capacità innovativa

delle prestazioni lavorative del personale.

Articolo 9. Definisce i tempi di applicazione dell'accordo.

#### b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse sono utilizzate:

- per un importo pari ad € 640.348,00 finalizzate ad istituti con destinazione vincolata, quali progressioni economiche orizzontali (articolo 17, comma 2, lettera b, CCNL 01/04/1999), retribuzione di posizione e risultato titolari di posizione organizzativa (articolo 17, comma 2, lettera c, CCNL 01/04/1999), indennità di comparto (articolo 33 CCNL 22/01/2004), indennità personale educativo nidi d'infanzia (articolo 17, comma 3, CCNL 01/04/1999, articolo 31, comma 7, CCNL 14/09/2000, articolo 6 CCNL 05/10/2001), e inoltre ad istituti correlati a particolari e specifiche prestazioni, quali indennità di turno, maggiorazione festiva (articolo 17, comma 2, lettera d e lettera e, CCNL 01/04/1999), esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità (articolo 17, comma 2, lettera f, CCNL 01/04/1999);

- per un importo pari ad € 17.184,50 per compensi correlati alle risorse di cui all'articolo 15, comma 1, lettera k del CCNL 01/04/1999 e articolo 27 CCNL 14/09/2000.

All'articolo 4 vengono individuate le risorse disponibili destinate a compensare l'indennità di rischio, maneggio valori, l'indennità per esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate (articolo 17, comma 2, lettera e, CCNL 01/04/1999) e i compensi per specifiche responsabilità (articolo 17, comma 2, lettera i, CCNL 01/04/1999) per un importo pari ad € 19.927,00.

All'articolo 5 vengono individuate le risorse disponibili destinate a nuove progressioni orizzontali per l'anno 2017 per un importo massimo di € 26.000,00 più o meno il 10%.

All'articolo 8 vengono individuate le risorse disponibili destinate per un importo pari ad € 120.461,05 a compensi diretti a incentivare la qualità, la produttività e la capacità innovativa della prestazione lavorativa dei dipendenti (articolo 17, comma 2, lettera a, CCNL 01/04/1999).

#### c) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto conferma l'abrogazione implicita delle seguenti norme di cui al contratto integrativo 20/09/2005:

- titolo 2° "Protocollo di relazioni sindacali" per le parti non in linea con il D.Lgs. n. 150/2009, quali la definizione delle materie oggetto di contrattazione;
- titolo 4° "Disciplina delle risorse decentrate" ad eccezione dell'articolo 23 per la parte relativa alla individuazione di fattispecie, criteri e procedure per le indennità accessorie;
- titolo 5° "Il sistema classificatorio del personale";
- titolo 6° "Area delle posizioni organizzative";
- titolo 7° "La formazione";

- titolo 8° "Istituti vari".

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, alle norme di contratto nazionale e alla giurisprudenza contabile, in conformità ai quali è stato adottato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 27 del 12/04/2011 e successivamente modificato e aggiornato con deliberazioni della Giunta comunale n. 57 del 12/06/2012, n. 100 del 10/12/2013, n. 16 del 25/02/2016 e n. 39 del 11/04/2017.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Alla luce delle disposizioni normative di cui all'articolo 9, commi 1 e 21, del Decreto Legge n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122/2010, e successive modifiche e integrazioni, e dell'articolo 1, comma 256, della Legge n. 190/2014, vista anche la circolare del Ministero dell'economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 8/2015, a partire dal 1° gennaio 2015 cessano gli effetti delle norme di contenimento delle spese di personale concernenti il blocco dei trattamenti economici individuali e delle progressioni economiche.

Pertanto, sono stati contrattati anche per l'anno 2017 con la parte sindacale i criteri per una selezione per le progressioni economiche, aventi decorrenza dal 1° febbraio 2017.

I criteri contrattati risultano coerenti con il principio di selettività delle progressioni affermato dal Decreto Legislativo n. 150/2009.

Infatti sono stati previsti dei criteri per l'accesso alla selezione che di seguito si illustrano:

- a) la permanenza nella posizione economica al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione per un determinato numero di anni che aumenta all'aumentare della posizione economica occupata,
- b) una valutazione ottenuta come media aritmetica delle valutazioni della performance conseguite nel triennio precedente la selezione, con riferimento ad un valore minimo che aumenta all'aumentare della categoria di inquadramento.

Oltre a tali criteri per l'accesso alla selezione, sono stati previsti dei criteri selettivi per la successiva assegnazione della progressione, secondo delle percentuali massime decrescenti al crescere della categoria giuridica di inquadramento:

- . categorie A e B (sia B1 che B3): 65%
- . categoria C: 65%
- . categoria D (sia D1 che D3): 35%

con arrotondamento matematico all'unità di personale.

Le progressioni saranno assegnate secondo la graduatoria di merito formulata sulla base della valutazione media ottenuta nella valutazione della performance nel triennio, per ciascuna categoria giuridica.

Le progressioni economiche verranno assegnate, in base all'ordine in graduatoria in ognuna delle

categorie giuridiche, nel rispetto delle suddette percentuali, così stabilite per l'anno 2017 a garanzia dei principi di selettività

I criteri concordati garantiscono una adeguata selettività del personale che accederà solo in percentuale alla progressione e secondo le valutazioni ottenute nella performance.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Per il presente punto vedasi allegato.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Si resta a disposizione per eventuali chiarimenti e/o integrazioni ed in attesa di ricevere le risultanze del controllo di compatibilità.

Cordialmente.

Casalecchio di Reno, lì 09/01/2018

LA DIRIGENTE AREA RISORSE

Dott.ssa Fabiana Battistini

(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)