



**Comune di Budrio**  
Provincia di Bologna

## 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 2014  
(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</b> sottoscritta in data 21/12/2015 <b>Contratto</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2015</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Componenti: Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, FP- CISL, UIL, SULPL, RSU Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, FP- CISL, UIL, SULPL, RSU
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Riparto e destinazione risorse decentrate anno 2015
<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? <b>Sì in data</b> _____ (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? _____/Nessun rilievo (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>Sì, con D.G. n.4 del 27/1/2012</b>
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale <b>n.4 del 27/1/2012</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>
<b>Eventuali osservazioni</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. Campo di applicazione: dipendenti con rapporto di lavoro subordinato
- Articolo 2 Durata: anno 2015
- Articolo 3 Quantificazione fondo risorse decentrate. Si rimanda allo schema di sintesi del fondo incentivante allegato all'accordo.
- Articolo 4 Progressioni orizzontali. Il sistema di progressioni orizzontali all'interno della categoria è stato rivisitato con la preintesa di accordo decentrato in esame. Il venir meno del tetto al trattamento economico accessorio individuale di cui all'art. 9 del D.L. 78/2010 ha infatti consentito di applicare nuovamente l'istituto delle progressioni economiche orizzontali, fermo restando comunque il principio di selettività e di accesso riservato a una quota limitata di dipendenti previsto dal CCNL e dal D.Lgs 150/2009.
- Articolo 5 Disciplina dell'indennità di comparto e allocazione delle risorse conseguenti
- Articolo 6 Disciplina dell'indennità accessoria del personale educativo, nei parametri fissati dal CCNL, con indicazione delle modalità di erogazione e decurtazione per assenze.
- Articolo 7 Fattispecie per l'erogazione dell'indennità di stato civile e anagrafe.
- Articolo 8 Disciplina dell'indennità per particolari responsabilità. Viene prevista un'articolazione dell'indennità (contrattualmente fissata nella misura massima di € 2500) su una graduazione che va da 800 a 1300 euro, in relazione alle responsabilità esercitate e al grado di complessità delle procedure gestite. Con il CCDI 2014 è stato implementato un sistema più articolato di pesatura dei ruoli organizzativi; è stata inoltre introdotta un'ulteriore articolazione per le posizioni di responsabilità di livello inferiore, con una graduazione da 350 a 700 euro.
- Articolo 9 Compensi per attività disagiate. In coerenza con le indicazioni dell'ARAN e della giurisprudenza contabile, che individuano la quantificazione di tale indennità in misura non superiore a quella di rischio (30 euro mensili), viene fissato un compenso mensile di € 25,82 in relazione allo svolgimento di alcune tipologie di attività caratterizzate da una particolare gravosità o da un orario disagiato. L'erogazione è comunque proporzionata alla presenza in servizio.
- Articolo 10 Indennità maneggio valori. Nelle fasce previste dal CCNL (0.52-1.52 euro giornalieri) si prevede una graduazione corrispondente all'ammontare dei valori maneggiati, con una clausola di esclusione nel caso in cui l'indennità risultante sia eccessiva rispetto alle somme maneggiate.
- Articolo 11 Indennità di turno, esclusivamente nelle modalità e nelle misure previste dal CCNL
- Articolo 12 Indennità di rischio, nelle modalità e nel limite di 30 euro mensili previsti dal CCNL, a favore dei dipendenti dei servizi tecnico- manutentivi, della cucina e del Teatro
- Articolo 13 Indennità di reperibilità, in relazione alle aree di intervento stabilite dall'amministrazione (D.G. 19 del 18/2/2013). L'erogazione avviene nelle misure previste dal CCNL; in caso di prestazione lavorativa connessa alla reperibilità l'indennità non viene erogata e si corrisponde il lavoro straordinario
- Articolo 14 Riposo compensativo, con le maggiorazioni previste dall'art. 24 del CCNL 14/9/2000 e successive integrazioni
- Articolo 15 Previsione progetti incentivanti ex art. 15 comma 5. Si tratta di attività dalla particolare connotazione di miglioramento e razionalizzazione dei servizi, a fronte delle quali l'Amministrazione può integrare le risorse variabili del Fondo. Si individuano, sulla base degli indirizzi esplicitati nei documenti di programmazione dell'Ente, progetti relativi al Servizio di PM, alla sicurezza sul territorio per il personale manutentivo e all'introduzione di

una riorganizzazione sui servizi tecnici-amministrativi (vedi allegati) la cui erogazione dovrà essere sottoposta a valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

- Articolo 16 Previsione di alcuni compensi incentivanti finanziati dall'esterno in applicazione di una specifica previsione contrattuale, legati a sponsorizzazioni (€8.400 per il personale del Teatro e del servizio cultura) e a titolo di proventi per prestazioni rese a favore di soggetti terzi (celebrazione matrimoni civili € 350, e gestione del canile intercomunale, € 1880)
- Articolo 17 Previsione delle risorse che la legge e i contratti nazionali riservano ad attività specifiche (progettazione interna, ex D.LGs 163/2006 e recupero evasione ICI)
- Articolo 18 Individuazione delle risorse destinate all'incentivazione della performance individuale e di gruppo, sulla base della realizzazione del Piano degli Obiettivi dell'Ente e in stretta correlazione con la valutazione espressa dai Responsabili nei confronti dei dipendenti.

#### 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:

accordo ano regulate dal presente contratto somme relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	43.800,00
Progressioni orizzontali	101.000,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	3.600,00
Indennità di turno	13.500,00
Indennità di reperibilità	12.500,00
Indennità di rischio	5.000,00
Indennità per riposo compensativo	4.000,00
Indennità maneggio valori	1.500,00
Indennità specifiche responsabilità lett I	2.900,00

Indennità di disagio	9.000,00
Indennità di particolari responsabilità lett F	16.200,00
Progressioni orizzontali anno 2015	22.000,00
Produttività individuale e collettiva	32.800,00
Compensi incentivanti progetti specifici (art. 15 comma 5)	24.400,00
Art. 43 L. 443/97 (sponsorizzazioni e servizi a favore di terzi)	10.630,00
<b>Totale</b>	<b>302.830,00</b>

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

#### C) effetti abrogativi impliciti

Il presente accordo abroga il precedente contratto decentrato annuale per la destinazione delle risorse sottoscritto in data 28/1/2015.

#### D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Il sistema incentivante previsto dal presente CCDI prevede meccanismi di premialità differenziati e articolati in relazione al raggiungimento di obiettivi specifici, in coerenza con le disposizioni normative anche del D.Lgs 150/2009. Vi è infatti una quota di produttività legata agli obiettivi del PEG/PDO ed erogata in relazione al raggiungimento dei risultati prefissati, e ulteriori risorse finalizzate alla remunerazione di specifiche attività caratterizzate da elevata progettualità (vedi progetti allegati), per le quali la corresponsione dei compensi è direttamente correlata alla valutazione dell'apporto individuale rispetto al conseguimento degli obiettivi.

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

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche per un budget totale di € 22.000; il meccanismo di progressione è regolato dall'art. 4 del CCDI, fermo restando comunque il principio di selettività e di accesso riservato a una quota limitata di dipendenti previsto dal CCNL e dal D.Lgs 150/2009.

A tal fine sono state adottate le seguenti misure:

- individuazione di un budget destinato alle nuove progressioni orizzontali con decorrenza 1/1/2015, tale da limitare l'accesso a un numero ridotto di dipendenti rispetto al totale;
- definizione di criteri selettivi basati esclusivamente sulla valutazione individuale, con standard differenziati di selettività in misura correlata e proporzionale alla categoria e al livello economico in godimento;
- assegnazione del beneficio economico a seguito dell'approvazione di graduatoria di merito.

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, secondo criteri di valorizzazione del merito. In particolare, si attende il mantenimento degli standard quali/quantitativi pur in presenza di un quadro di risorse per il personale in tendenziale diminuzione, nonché lo svolgimento di attività di particolare rilevanza nell'ottica della soddisfazione dei bisogni dei cittadini, ad invarianza di risorse impiegate.

Data, \_

IL PRESIDENTE  
DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA