



**Comune di
Bellinzago Lombardo**

Provincia di Milano

Area Economico/Finanziaria

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL
CONTRATTO INTEGRATIVO**

E

**RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA SULLA
COSTITUZIONE E DESTINAZIONE
DEL FONDO INCENTIVANTE
PER L'ANNO 2014**

**Art. 40, comma 3 sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001 -
circolare n. 25 del 19 luglio 2012 MEF Rag.Gen.Stato**



Comune di
Bellinzago Lombardo
Provincia di Milano

Area Economico/Finanziaria

Relazione illustrativa al contratto integrativo anni 2013/2014
costituzione e destinazione del fondo delle risorse decentrate,
anno 2014

Modulo 1

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

Data di sottoscrizione CCDI	25/06/2013 – Firma Preintesa 16/12/2013 – Sottoscrizione definitiva	
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2013 – 31 DICEMBRE 2014	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Leonilde Concilio – Segretaria Comunale - Presidente Lucio Marotta e Tecla Ferro - Posizioni Organizzative - Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. C.G.I.L. SIND. C.I.S.L. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. C.G.I.L. signor Mauro PALMA SIND. C.I.S.L. signor Rosario ARCORACI	
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente del COMUNE di BELLINZAGO LOMBARDO	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi	
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.	Ai sensi del CCNL Enti Locali tale certificazione non è dovuta. L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzato tale relazione.
	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 2014 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 con deliberazione della G.C. n. 108 del 04/12/2014
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2012 2013 2014 previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione della G.C. n. 107 del 14/12/2012
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.
	L'erogazione del fondo per la produttività dell'anno 2013 è stata effettuata nel rispetto del sistema di valutazione vigente che prevedeva la ripartizione in base alla valutazione dei singoli dipendenti e nel rispetto degli obiettivi approvati dal PEG per l'anno 2013.	
Eventuali osservazioni		

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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

Con Determinazione n. 21 del 15/04/2014 del Responsabile del Servizio Finanziario è stata effettuata la costituzione del fondo per la produttività collettiva relativamente alle risorse stabili, rendendo indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. b del CCNL 1.4.1999 e dell'art.33 del CCNL 22.1.2004 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi economici ecc.) e in particolare venivano accantonati rispetto alle risorse ancora contrattabili importi pari a complessivi € 51.764,98, di cui € 41.345,98, per risorse necessarie a retribuire le progressioni orizzontali ed € 10.419,00 per retribuire l'indennità di comparto dovute al personale dipendente, già assegnate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per le risorse dell'anno 2014 le delegazioni hanno previsto la destinazione delle risorse così come di seguito riportato:

1 - Specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99, art. 36, c.1,CCNL 22/01/04 e art. 7 CCNL 9/5/2006) € 1.250,00=

Art. 7 CCNL 9/5/2006 "1. La lett. f) del comma 2, dell'art.17 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente: " f) compensare in misura non superiore a € 2.500,00 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999. La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera.". " in particolare è stato prevista l'attribuzione dell'indennità al dipendente inquadrato in cat. D a seguito di provvedimento n. 03 dell'08/10/2012, adottato dal Comandante del Corpo di Polizia Locale associato tra i Comuni di Bellinzago Lombardo, Liscate, Pozzuolo Martesana e Truccazzano, quest'ultimo quale Comune Capo Convenzione.

2 - Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi (art. 17, c. 2, lett a. CCNL 01/04/99 e s.m.i.) € 2.795,32=.

Visto l'accordo di preintesa del 22/07/2014 viene ridefinita tra le parti la modalità di erogazione della produttività tenendo conto di quanto previsto dal contratto decentrato integrativo approvato nella stessa seduta.

Le risorse destinate alla produttività annuale, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche, quantificate in € 2.795,32= saranno effettivamente distribuite sulla base della valutazione individuale e sulla base della percentuale di coinvolgimento dei dipendenti da effettuare a consuntivo, utilizzando il sistema di valutazione approvato dalla Giunta Comunale con atto n. 10 del 30/11/2012, nonché tenendo conto della misurazione e valutazione della performance ai sensi del D.Lgs 150/2009 così come previsto con la delibera di Giunta Comunale n. 108 del 04/12/2014 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione reso valido anche ai fini di valutazione della performance.

Art. 37 CCNL 22.1.2004 "1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

3. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.

4. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti Responsabili di area a quali è attribuita la P.O., nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema

permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.

5. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

Utilizzo fondo da parte della contrattazione decentrata	2014
Progressioni economiche	41.345,98
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04	10.419,00
Indennità particolari posizioni	1.250,00
Altre indennità (reinquadramenti P.L. Rischio, valori, reperibilità e turno)	8.420,00
produttività individuale e collettiva	3.145,32
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	64.580,30
TOT UTILIZZO LETTERA k)	200,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	64.780,30

c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Attualmente risulta vigente :

CCDI 2009 siglato in data 31/07/2009 con l'aggiornamento al medesimo, siglato il 03 agosto 2010, il contratto è stato aggiornato ed adeguato al D.Lgs. 150/2009 che ha apportato modifiche sostanziali al D.lgs 165/2001 restringendo e modificando ampiamente le materie destinate alla contrattazione integrativa definendo in maniera sensibilmente differente rispetto al passato le materie destinate alla contrattazione, concertazione ed informazione.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009,

le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

L'attuale sistema di valutazione risulta sostanzialmente coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 anche con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Per gli anni 2013 e 2014 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali anche in virtù della L.122/2010. Non sono stati contrattati quindi nuovi criteri anche se è stato condiviso tra le parti che il sistema utilizzato per valutare la performance sarà utilizzato qualora si dovessero prevedere nuove progressioni economiche in futuro.

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 delle norme vigenti l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta Comunale. Per l'anno 2013 la Giunta Comunale ha approvato con deliberazione n. 108 del 04/12/2014 il Piano Esecutivo di Gestione di cui all'art. 169 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267. Con la medesima deliberazione la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2014. Tale piano è stato successivamente comunicato al Nucleo di Valutazione/Organo di Valutazione.

Il Comune di Bellinzago Lombardo in attuazione dell'art. 14 del D.L. 78/2010 e s.m.i. ha approvato con decorrenza 01.01.2012, con deliberazione del C.C. n. 54 del 22/12/2012, la convenzione per la gestione associata del servizio di Polizia Locale con i Comuni di Pozzuolo Martesana, Liscate e Truccazzano. Nell'ambito di tale nuova gestione del servizio è stato istituito il nuovo servizio a turnazione, per cui in sede di contrattazione unitaria con gli altri enti è stato deciso, in considerazione del nuovo servizio, l'incremento delle risorse variabili per l'importo di € 5.650,00 destinate, ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999, al pagamento dell'indennità di turno di cui innanzi.

L'incremento del fondo della parte variabile di cui sopra, ai sensi dell'art. 15, comma 4 del CCNL 22.01.2004, è stato certificato positivamente dal Nucleo di Valutazione/Organo di Valutazione in data 01/07/2014.

Tali obiettivi, dovranno avere i requisiti di misurabilità, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 22.01.2004 ed essere incrementali rispetto all'ordinaria attività lavorativa;

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nella costituzione del fondo il totale della parte fissa ammonta ad euro 56.212,00=, il totale della parte variabile ammonta ad euro 8.568,30= per un totale di euro 64.780,30=.

Le somme riferite alla lettera k) del CCNL 1999 art. 15 primo comma sono previste per euro 200,00=.

Bellinzago Lombardo, lì 05/12/2014



Responsabile Servizio Finanziario
Rag. Lucio Marotta