



COMUNE DI FOGGIA  
(Provincia di Foggia)

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. **Relazione illustrativa**

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 22.01.2015  |
| Periodo temporale di vigenza  |   | Anno 2014   |
| Composizione della delegazione trattante  |   | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):<br>Presidente Dirigente Servizio Risorse Umane- dr. Pio Claudio Taggio<br>Componenti Angelo Mansella- Dirigente Gabinetto Sindaco; Carlo Dicesare - dirigente Servizi finanziari (assente giustificato)<br>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali , DICCAP-Sulpm- Fenal-Snalcc<br>Firmatarie della preintesa OO.SS. Territoriali: FP-Cgil e Diccap (Sulpm-fenal-Snalcc)<br>RSU dell'ente (13 componenti su 18) |
| Soggetti destinatari  |   | Personale non dirigente   |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)                                    |   | a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2014.  |
| 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.                   | (da inserire ad avvenuta certificazione)  |
|   | 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<br>Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione in fase di approvazione  |
|   |   | È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013?<br>Il programma è stato approvato in data 31 gennaio 2014 con delib. G.C. n. 9 del 31 gennaio 2014.   |
|   |   | È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.   |

|                                     |  |   |
|-------------------------------------|--|---|
|                                     |  | <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?<br/> <b>sono in corso gli adempimenti, in ogni caso la relazione sulla performance dovrà essere adottata con relazione del settore controllo di gestione.</b></p> |
| <p>Eventuali osservazioni =====</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

Il contratto oggetto della presente relazione è il contratto che annualmente l'amministrazione e le organizzazioni sindacali stipulano al fine di stabilire i criteri per il riparto del fondo delle risorse decentrate, che finanzia la quasi totalità del salario accessorio dei dipendenti.

Le norme della contrattazione nazionale CCNL che inseriscono questa materia tra quelle oggetto di contrattazione sono l'art. 4, c. 2, lett. a) del CCNL 1.4.1999 e l'art. 4 comma 1 del CCNL 22.1.2004.

Oltre al presente contratto con valenza annuale, viene stipulato ogni quattro anni, (in futuro ogni 3 anni), un contratto cosiddetto "normativo", che contiene cioè le norme per la regolazione del contratto di lavoro individuale dei dipendenti, che il contratto nazionale demanda alla contrattazione decentrata dei singoli enti. Il contratto normativo è in fase ancora di avvio contrattazione.

Le parti hanno concordato sulla ripartizione delle risorse del fondo così come quantificate dall'Ente, e stabilito i criteri della loro ripartizione come segue.

Le parti prendono in esame le indennità che remunerano specifiche prestazioni dei dipendenti e che vengono erogate in base all'effettiva presenza e all'effettiva prestazione lavorativa specifica; tali indennità sono previste nell'art. 17, c. 2 lett. d) del CCNL 1.4.1999 e riguardano: le prestazioni in turno e in giorni festivi, la reperibilità fuori orario di servizio, le prestazioni lavorative che comportano rischi per la salute e l'integrità personale, il maneggio valori, ecc... Poiché l'aggregato di risorse a ciò destinato nell'anno 2013 è stato interamente speso, le parti si danno atto di confermarlo in quanto, pur non subendo incrementi in dette attività, l'entità garantisce la corrispondente trasformazione dei rapporti di lavoro da part-time a full-time dei dipendenti (ad es.: vigili) avvenuta a seguito di contenzioso. Viene salvaguardato, sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, l'attuale livello dei servizi.

Per quanto riguarda il meccanismo di bilanciamento degli incentivi, le parti danno atto della sua applicazione a ogni forma di incentivazione specifica.

Nel contratto normativo integrativo dovrà essere introdotto un meccanismo di bilanciamento tra l'incentivo per la produttività individuale e altri incentivi specifici (ad esempio e in particolare, incentivi per la progettazione, avvocatura, ecc...) che spettano a determinate categorie di dipendenti. Tale meccanismo, deve prevedere una parziale decurtazione della produttività a fronte dell'attribuzione di altri incentivi, e la redistribuzione di quanto complessivamente decurtato a favore di chi a tali incentivi specifici non ha accesso. Le parti quindi, con questa disposizione si limitano a ribadire che tutti gli incentivi specifici saranno soggetti al meccanismo di perequazione. Per effetto di tale meccanismo, gli incentivi specifici non subiscono comunque alcuna decurtazione.

Per quanto riguarda il fondo destinato alle posizioni organizzative ed alte professionalità, le parti convengono sulla riduzione delle risorse a seguito della riorganizzazione attuata nell'anno (giugno/luglio) con diminuzione di tali posizioni di lavoro.

Per quanto riguarda la produttività generale l'importo messo a disposizione verrà suddiviso in budget di settore secondo il criterio della consistenza di personale del settore e del relativo inquadramento giuridico, A seconda del grado di raggiungimento dell'obiettivo e della qualità della prestazione, valutata su apposita scheda da parte del proprio dirigente, con criteri selettivi verrà assegnata al lavoratore il corrispondente incentivo, tenuto conto di eventuali assenze, provvedimenti disciplinari e lavoro straordinario percepito.

Il contratto integrativo, oltre alle linee guida dell'Amministrazione, rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro, in quanto:

1. - il fondo 2014 è inferiore rispetto al fondo 2010 (art. 9, c. 2-bis D.L.78/2010) dedotti i risparmi dell'anno precedente e le somme ex art. 15, c. 1 lett. k) CCNL 1.4.1999 (incentivi alla progettazione, avvocatura interna ecc...);

2. -l'ente ha rispettato il patto di stabilità per l'anno 2012 e per il 2013, osserva il principio di riduzione della spesa di personale, osserva il limite del 50% della spesa di personale rispetto alla spesa corrente, si è dotato di un sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa oltre quella individuale (disciplina previgente) ai fini della premialità, rispetta gli obblighi previsti in materia di trasparenza.

Allegato 1 Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo.

**B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Sulla base dei precitati criteri le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

| b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo, da parte della contrattazione decentrata integrativa, del fondo di alimentazione del salario accessorio                         | Importo        |
|--|----------------|
| Progressione economica (art. 17 c. 2 lett. b CCNL 1.4.99)  | € 1.884.453,00 |
| Indennità di comparto (art. 33 CCNL 2002/2005)   | € 334.123,00   |
| Retribuzione di posizione e di risultato per le posizioni organizzative e le alte professionalità (somma complessiva) – art. 17 c.2 lett. c CCNL 1.4.99 e art. 10 CCNL 22.1.2004 | € 524.428,30   |
| Indennità personale educativo materne e nido (somma complessiva)   | € 57.589,00    |
| Indennità di turno e maggiorazione lavoro festivo (somma complessiva) – art. 17 c. 2 lett. d CCNL 1.4.99   | € 435.250,00   |
| Indennità di rischio (art. 17 c. 2 lett. d CCNL 1.4.99)  | € 106.500,00   |
| Indennità di reperibilità (somma complessiva) – art. 17 c. 2 lett. d CCNL 1.4.99   | € 161.000,00   |
| Indennità di maneggio valori ( art. 17 c.2 lett. d CCNL 1.4.99)  | € 500,00       |
| Indennità uff. stato civile-anagrafe-elettorale  | € 14.200,00    |
| Compensi per particolari responsabilità (art. 7 CCNL 9.5.2006)   | € 54.000,00    |
| Produttività generale (art. 17 CCNL 1.4.99)  | € 82.000,00    |
| Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 17 c. 2 lett g CCNL 1.4.99)   |                |
| Rimborso diritti ai messi notificatori   | € 2.763,59     |
| Lavoro straordinario   | € 431.934,72   |
|  | € 4.088.741,61 |

**C) effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti, in quanto contratto destinato a regolare la sola parte economica per l'annualità 2014.

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

Si attesta che la corresponsione degli incentivi di cui al presente contratto è coerente con le previsioni in materia di premialità e meritocrazia contenute nel D.lgs. 150/09 in quanto detti incentivi non vengono distribuiti automaticamente ma, in coerenza con le previsioni del citato decreto, del CCNL e della consolidata giurisprudenza contabile, solo al termine del ciclo della performance relativo all'esercizio 2014, vale a dire solo quando saranno stati accertati i risultati effettivamente raggiunti e in maniera direttamente proporzionale alle valutazioni espresse dai dirigenti.

A tal fine, la valutazione dei dipendenti e posizioni organizzative è riferita alla performance organizzativa (limitatamente alle p.o.), ai risultati individuali, ai comportamenti organizzativi.

La retribuzione di risultato per le p.o./a.p. viene ripartita nella percentuale del 10% alle retribuzioni di posizioni riconosciute. L'erogazione dei premi è in modo univoco legata alla valutazione della performance individuale e organizzativa.

La produttività individuale per i dipendenti è attribuita con riferimento alle diverse fasce di merito del sistema di valutazione, al termine del processo di valutazione che considera aspetti organizzativi generali, obiettivi individuali e comportamenti organizzativi. Anche in questo caso l'erogazione dei premi è in modo univoco legata alla valutazione della performance.

Gli obiettivi e i comportamenti oggetto di valutazione sono definiti nella scheda di valutazione adottata.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato, in quanto non sono previste nuove progressioni economiche per l'anno 2014 e perchè il meccanismo di progressione è regolato dal CCDI normativo (ancora in fase di avvio) e in ogni caso esse sono sospese per il triennio 2011-2013 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

E' necessario preliminarmente ricordare che il presente CCDI regola la sola parte economica riferita all'annualità 2014 .

Il presente contratto è inteso a suddividere le risorse presenti nel fondo in modo da:

- assicurare il finanziamento degli importi relativi alle progressioni economiche, indennità personale educativo scuole materne, asilo, attribuite ai dipendenti nel corso degli anni, che costituiscono emolumenti fissi e continuativi, nella misura necessaria all'erogazione prestabilita delle medesime;
- assicurare il finanziamento dell'indennità di comparto, importo fisso e continuativo previsto espressamente a carico del fondo da parte del CCNL, nella misura necessaria all'erogazione prestabilita della stessa;  
Per le due voci di cui sopra non vi sono quindi risultati attesi specifici in quanto condizionate, nell'erogazione e nell'importo, dalla contrattazione nazionale e dalle posizioni giuridicamente acquisite dai dipendenti nel corso degli anni;
- assicurare il finanziamento della retribuzione di posizione di risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità, vale a dire quelle posizioni di lavoro, che costituiscono snodo organizzativo con necessità di presidio e gestione, oppure che rivestono particolari caratteristiche di professionalità o hanno obiettivi specifici di studio e ricerca; al fine di incentivare il perseguimento degli obiettivi alle stesse assegnati;
- il contratto stipulato permette quindi di quantificare e rendere disponibili le risorse per remunerare alcune specifiche situazioni previste all'art. 17, c. 2 lett. d) del CCNL 1.4.1999, attestando l'importo dell'anno precedente; tali utilizzi riguardano:

le prestazioni di lavoro effettuate su turni, sulla base degli importi previsti nei CCNL per i diversi tipi di turno (diurno, notturno, festivo, ecc.). Tale modalità organizzativa riguarda per il Comune il servizio di Polizia Locale, organizzato su turni, e le strutture sportive. Questa voce di utilizzo resta stabile rispetto al 2013;

le prestazioni di lavoro che espongono il lavoratore a situazioni rischiose per la propria salute e per l'integrità personale; La voce resta stabile rispetto al 2013;

la pronta reperibilità, vale a dire la disponibilità dei dipendenti di alcuni settori specifici (polizia locale, Ufficio di Gabinetto, Anagrafe, Squadra ausiliaria, Cimitero, Economato, Notifiche), al di fuori dell'orario di servizio per far fronte a necessità derivanti da eventi imprevedibili entrando in servizio straordinario, secondo una programmazione predefinita. Il servizio resta invariato per quantità e qualità;

compensare le responsabilità derivanti dal maneggio di valori, secondo le condizioni stabilite dal CCNL;

- allocare risorse per la remunerazione delle specifiche responsabilità da affidare al personale di categoria D e C; B (art. 17 comma 2 lett. f CCNL 1.4.1999), nei limiti del CCNL seppure il contratto integrativo di parte normativa non è stato ancora definito nei criteri e nelle modalità per assicurare a determinate tipologie di responsabilità (ad esempio, la firma di atti con rilevanza esterna, o il coordinamento di gruppi di lavoro complessi) una specifica incentivazione e favorire assunzioni di responsabilità nella ripartizione delle competenze tra i dipendenti;
- quantificare le risorse per la remunerazione di attività nelle misure e con le forme previste da specifica normativa; si tratta, in questo caso, dell'incentivo sulle attività di progettazione di opere pubbliche previsto dall'art. 92 del D.lgs. 163/06, avvocatura interna ecc... Le relative risorse, quantificate nei quadri economici delle opere pubbliche, avvocatura vengono destinate secondo i criteri definiti dall'ente con appositi regolamenti e costituiscono un incentivo a svolgere internamente attività che, per la loro complessità e professionalità, se affidate a professionisti esterni, comporterebbero costi ben superiori per l'amministrazione;
- allocare risorse destinate alla produttività generale/risultato (derivante anche dalle riduzione degli importi del fondo lavoro straordinario), in modo da favorire lo sviluppo e l'affermarsi di una cultura del risultato e dell'impegno per obiettivi, in luogo di remunerazioni per specifiche prestazioni.

Si determina quindi la misura delle risorse destinate a incentivare la produttività dei dipendenti che viene valutata e quindi premiata secondo i meccanismi del sistema di valutazione, come esplicitato nella sezione precedente della relazione.

Gli incentivi non vengono quindi distribuiti automaticamente ma, come sopra specificato, solo al termine del ciclo della performance relativo all'esercizio 2014, vale a dire solo quando saranno stati accertati i risultati effettivamente raggiunti e in maniera direttamente proporzionale alle valutazioni.

Poiché il piano della performance è costituito dall'insieme dei documenti di programmazione gestionale (bilancio, relazione previsionale e programmatica, piano esecutivo di gestione (PEG) piano dettagliato degli obiettivi), si attesta la correlazione tra tali strumenti e gli incentivi per la produttività e il risultato, in quanto la distribuzione degli incentivi stessi è legata alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali, della performance organizzativa, della valutazione dei comportamenti.

Si ricorda, per completezza, che trovano inoltre applicazione le norme introdotte ai fini della perequazione di produttività e retribuzione di risultato con altri incentivi specifici riservati solo ad alcune categorie di dipendenti, come ad esempio gli incentivi per la progettazione, avvocatura interna ecc....

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

f.to IL DIRIGENTE  
Dott. Pio Claudio TAGGIO

---