



COMUNE DI CREMA

Area Risorse Umane e Economiche – Sistemi Informativi – Polizia Locale

Servizio Personale e Organizzazione

Piazza Duomo, 25 – tel. 0373.894312 – e.mail : personale.organizzazione@comune.crema.cr.it

Contratto Integrativo Economico 2012

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Redatta secondo lo schema definito con Circ. n. 25 del 19/7/2012 del MEF – Ragioneria Generale dello Stato

Scheda 1.1

II.1 Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	Preintesa: 10.12.2012	
Periodo temporale di vigenza	1.1.2012 – 31.12.2012	
Composizione delegazione trattante	Parte pubblica: - Segretario Generale: presidente della delegazione - Direttore Area Risorse Umane Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: Cgil FP, Cisl FPS, Uil FPL, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie: Cgil , Uil, RSU	
Soggetti destinatari	Dipendenti del comparto (non dirigenti)	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) destinazione risorse decentrate per la produttività b) destinazione risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 15, c.2 ccnl 1.4.99 a specifici obiettivi di produttività e di qualità	
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	E' stata acquisita la certificazione dell'organo di controllo interno: sì, vedi allegato: - sul profilo di compatibilità economico – finanziaria - sul profilo di compatibilità normativa (art. 40, c.3-sexies e art. 40-bis Dlgs 165/2001)
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	L'Organo di controllo interno ha effettuato i seguenti rilievi: nessuno.
		E' Stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del Dlgs 150/2009: trattasi di norma di non diretta applicazione per gli EELL. E' stato adottato il Piano della Performance allegato al PEG 2012 in base al Sistema della performance del Comune di Crema (approvato con deliberazione GC n. 2012/ 00122 del 19.3.2012).
		E' Stato adottato il Piano della trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c.2 del Dlgs 150/2009: trattasi di norma di non diretta applicazione per gli EELL. E' Stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del Dlgs 150/2009: trattasi di norma di non diretta applicazione per gli EELL. E' comunque pubblicato il Piano della Performance 2012 allegato al PEG, nella sezione "Trasparenza Valutazione e merito"
Eventuali osservazioni: Trattasi di ipotesi di CCDI che regola l'erogazione di quanto residua dal Fondo dopo il pagamento delle varie indennità stabilite dal CCNL e dal CCDI di parte normativa.	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c.6 del Dlgs 150/2009: trattasi di norma di non diretta applicazione per gli EE.LL.	

II.2 - 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

Il contratto decentrato integrativo è stipulato in base alla determinazione in via preventiva delle risorse decentrate, che potranno essere quantificate in via definitiva solo dopo il 31.12.2012 a consuntivo in quanto:

- le risorse stabili sono integrate dalla RIA e dalle indennità ad personam non riassorbibili in godimento del personale cessato nell'anno corrente, ai sensi del CCNL 02-05 del 22/1/04 art. 31, comma 2, ultimo periodo;
- le risorse variabili sono integrate:
 - a) da eventuali somme non spese del fondo per lavoro straordinario, quantificato ai sensi del ccnl 1.4.99, art. 14, ai sensi del CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett. m);
 - b) dai compensi di cui al Dlgs 163/2006, art. 92 (già Legge 109/94) per progettazioni liquidati nell'anno ai dipendenti NON dirigenti in base al regolamento specifico.
- il fondo complessivo è decurtato in caso di superamento del suo ammontare rispetto al fondo dell'anno 2010 ed inoltre è decurtato in misura proporzionale al personale in servizio nell'anno 2012 (semisomma dipendenti al 1° gennaio e al 31 dicembre) rispetto al 2010, ai sensi della L.122/2010, art. 9, c.2bis.

Per l'anno 2012 non sono intervenute modifiche al contratto integrativo di parte normativa, quindi il fondo è destinato in via prioritaria al pagamento delle indennità previste dal contratto nazionale e decentrato in vigore.

L'Amministrazione comunale anche per l'anno 2012 si impegna a mantenere una politica di contenimento della spesa destinata al pagamento del lavoro straordinario per poter garantire anzitutto il pagamento delle indennità variabili, destinando quanto risulterà disponibile ai compensi per la produttività.

L'Amministrazione comunale inoltre ha stanziato, in occasione dell'assestamento di bilancio in conseguenza delle numerose cessazioni di personale non sostituito e delle politiche di contenimento della spesa di personale, incluso quello a tempo determinato, ulteriori risorse aggiuntive pari a € 50.000,00 per specifici obiettivi di produttività e qualità, ai sensi del CCNL 1/4/99 art.15, comma 2, individuati con deliberazione di Giunta Comunale n. 362 del 10.12.2012.

Il Contratto decentrato integrativo stabilisce che:

- Qualora a consuntivo si fosse in presenza di un avanzo del fondo, di destinare le risorse decentrate disponibili alla produttività collettiva ad integrazione delle risorse di cui all'art. 15, c.2 destinate a specifici obiettivi di produttività e qualità, da erogarsi secondo i criteri stabiliti dal vigente CCDI di parte normativa (CCDI 24.6.2005 e successive modificazioni ed integrazioni – (**));
- Qualora a consuntivo si fosse in presenza di un disavanzo del fondo, di farvi fronte con una corrispondente riduzione delle risorse destinate agli specifici obiettivi di produttività e di qualità, per poter rispettare la disposizione legislativa stabilita dalla Legge 122/2010, art. 9, c.2 bis relativa alla decurtazione del fondo in proporzione al personale in servizio.

(**) Testo del vigente CCDI di parte normativa a cui si rinvia

ART. 2

CCNL 1.4.99 - Art. 4 Lettera b) [criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale ripartizione delle risorse ...; criteri generali delle metodologie di valutazione ...]

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 37 ccnl 22.01.2004 e con l'obiettivo di raggiungere sempre migliori livelli di efficienza e qualità dei servizi erogati in modo diretto o indiretto ai cittadini, tendendo al coinvolgimento di tutto il personale dipendente a tempo indeterminato, le risorse destinate ai sistemi di incentivazione saranno ripartite tra le Aree/Settori dell'Ente con riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi PEG e sulla base della valorizzazione di particolari obiettivi presenti nel PEG (*sia di mantenimento che di sviluppo*) da parte del Nucleo di Valutazione in considerazione delle priorità annualmente definite dalla Giunta Comunale.

Il Nucleo di Valutazione valuterà il grado di raggiungimento dell'insieme degli stessi e si conviene che una percentuale di raggiungimento uguale o superiore al 70% degli obiettivi P.E.G. e dei singoli obiettivi "particolari" permetterà l'erogazione dei compensi incentivanti la produttività in base alla valutazione delle prestazioni dei partecipanti a detti obiettivi.

- La valutazione delle prestazioni sarà effettuata dai dirigenti ed avverrà sulla base dei seguenti criteri generali :
Apporto quantitativo (presenza in servizio nell'ambito del progetto/piano)

- Categoria di appartenenza (con parametrizzazione in funzione dei differenziali percentuali di retribuzione delle prime posizioni infracategoriali di ogni categoria)
- Risultati della valutazione delle prestazioni effettuata con il sistema permanente di valutazione i cui criteri generali sono indicati al successivo art. 13, con la seguente scala di collegamento tra fasce di valutazione e percentuali del premio individuale

FASCE	1^	2^	3^	4^	5^	6^
PUNTEGGI	0-7	8-11	12-13	14-15	16-19	20
% PREMIO	0	60	80	90	100	110

L'incentivo per gli asili nido viene definito in € 60,00 a settimana (tenendo conto dell'indennità dovuta a detto personale per 10 mesi l'anno e quantificata € 15,49 a settimana e dell'impegno legato alla diversa prestazione lavorativa del personale in detto periodo), decurtato dei periodi di assenza dal servizio.

Analoghi criteri ed importi proporzionali verranno adottati nel caso di attivazione di analoghe iniziative presso la scuola materna.

ART. 3

CCNL 1.4.99 - Art. 4 Lettera c) [fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lett. e), f), g) : (e= disagio cat. A, B, C; f e i = responsabilità cat. B, C, D); g= specifiche attività/prestazioni previste da leggi]

(...omissis ...)

3 - Lett. g) specifiche attività e prestazioni ...fin. lett. K previste da leggi

Le risorse finanziate ai sensi dell'art.15, lett k) del CCNL 1.4.99, sono destinate all'erogazione di particolari incentivi al personale che ha partecipato alle attività previste in modo specifico dalle relative leggi: progettazioni Legge 109/94, Ici, Istat. Si rileva però l'opportunità di tenere conto di tali compensi in sede di erogazione dei compensi incentivanti la produttività di cui al precedente art. 2 e della retribuzione di risultato per i titolari Posizione Organizzativa. A tal fine i compensi incentivanti la produttività e la retribuzione di risultato subiranno una decurtazione, fino ad azzerarsi, pari al 50% di quanto già liquidato per i compensi di cui sopra (ICI-ISTAT-progettazioni).

Analogamente si opererà nel caso di incentivi legati a forme di rifinanziamento del fondo con destinazione vincolata.

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

Il Fondo unico è utilizzato:

- per destinazioni vincolate del ccnl (ind. comparto, progressioni orizzontali in godimento, fondo posizioni organizzative, indennità personale educativo e insegnante –art. 31, c.7, ccnl 14.9.00, art. 6 ccnl 5.10.01-)
- per indennità cd. "storiche", definite dal CCDI di parte normativa e confermate anche per l'anno 2012 (indennità: turno, orario festivo, rischio, disagio, reperibilità, specifiche responsabilità e particolari funzioni)
- per incentivi a destinazione vincolata per legge (progettazioni tecniche, ICI anno 2011 liquidati nel 2012)
- per incentivi riferiti a specifici obiettivi di produttività e qualità finanziati ai sensi dell'art. 15, c.2, eventualmente integrati con somme non spese del fondo 2012.

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 (riproduzione testuale di norme di precedenti ccdi richiamati)

In conseguenza del Dlgs 150/2009 il vigente contratto integrativo di parte normativa è adeguato in base al "Sistema di valutazione della performance individuale e organizzativa" approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 2012/ 00122 del 19.3.2012, come segue:

<< Nelle more dell'entrata in vigore della contrattazione nazionale collettiva che attuerà la previsione contenuta nell'art. 40, c.3-bis del Dlgs 165/2001 (... la contrattazione collettiva integrativa ... destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo ...), si applicano i vigenti contratti decentrati integrativi ed i sistemi premianti in essere presso il Comune di Crema, con i seguenti adattamenti di natura tecnica.

Personale dirigente.

Come indicato nel precedente paragrafo "Modalità della valutazione della performance individuale" e dal presente regolamento, la valutazione delle prestazioni dirigenziali è svolta in relazione alla valutazione della performance organizzativa e individuale.

Personale non dirigente.

Il riferimento agli "obiettivi definiti nel PEG", è inteso con riferimento sia agli obiettivi "Strategico – operativi" che agli obiettivi "di miglioramento dei servizi / processi / indicatori di performance" che riguardano l'attività ordinaria che è svolta da tutti i dipendenti.

L'attribuzione degli incentivi avverrà in relazione ai criteri definiti nel vigente CCDI, e cioè:

- apporto quantitativo (presenza in servizio/grado di partecipazione nell'ambito dell'obiettivo)
- categoria di appartenenza (con parametrizzazione in funzione dei differenziali percentuali di retribuzione delle prime posizioni di ogni categoria – attualmente stabilite con riferimento al ccnl 31.7.2009 in cat. B=1; cat. C=1,13, cat. D= 1,23)
- risultati della valutazione delle prestazioni effettuata con il sistema permanente di valutazione, con la già definita scala di collegamento tra fasce di valutazione e percentuali del premio individuale

FASCE	1^	2^	3^	4^	5^	6^
PUNTEGGI	0-7	8-11	12-13	14-15	16-19	20
% PREMIO	0	60	80	90	100	110

ed in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi.

Le risorse destinate agli incentivi, sia per eventuali obiettivi strategici, sia per gli obiettivi di miglioramento dell'attività ordinaria, sono ripartiti con le modalità definite dal contratto decentrato integrativo.

In particolare:

- per specifici progetti, anche relativi ad obiettivi strategici, finanziati in modo specifico ed aggiuntivo (risorse variabili, rif. art. 15 c.2, art. 15 c.5, Ici, etc. – esclusi incentivi per progettazioni già disciplinati con il metodo definito nell'apposito regolamento –), mediante valutazione dei progetti in relazione ai fattori individuati con l'attuale sistema:
 1. Benefici economici interni / esterni
 2. Incremento efficienza interna
 3. Incremento qualità del servizio (cliente esterno / interno)
 4. Benefici intangibili (immagine-fiducia-conoscenza)tenendo conto del numero di dipendenti coinvolti.
- per incentivi di produttività collegata alla performance dell'attività ordinaria, la somma stabilita dal CCDI è ripartita tra ogni servizio, o struttura organizzativa come individuata nelle schede della performance, in base al numero dei dipendenti assegnati, tenendo conto della categoria di appartenenza e dei mesi di assegnazione al servizio.

I budget come sopra calcolati, saranno ridotti della percentuale di mancato raggiungimento degli obiettivi ovvero dei livelli di performance organizzativa.

Le eventuali economie saranno quindi ridistribuite tra tutti i dipendenti dell'ente, con criterio proporzionale rispetto ai risultati della valutazione individuale. >>

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Dlgs 150/2009, le norme del contratto nazionale e della giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Gli incentivi per la produttività saranno erogati in diretta correlazione a:

- raggiungimento di specifici obiettivi di performance, rappresentati da indicatori numerici definiti nei format del Piano della Performance dell'anno 2012, o di specifici obiettivi straordinari e strategici pianificati nel medesimo Piano. Gli obiettivi, secondo il Sistema di misurazione e valutazione della Performance individuale e organizzativa, sono di miglioramento dei servizi / processi / risultati, ovvero di mantenimento di standard di livello elevato, ovvero sfidanti se riferiti ad attività straordinaria;
- valutazione delle prestazioni dell'anno 2012 di ciascun dipendente, tramite il sistema permanente di valutazione che considera l'area dei comportamenti/competenze e i risultati conseguiti, con applicazione della percentuale di premio in base alle fasce di punteggio ottenuto (rif. ccdi normativo e Sistema performance negli stralci sopra riportati);
- valorizzazione dell'apporto specifico e concreto di ciascun dipendente agli obiettivi, sia in termini di "intensità" (quindi considerando le assenze dal servizio, se pur non in modo direttamente proporzionale) che di qualità dell'apporto professionale teso al raggiungimento dell'obiettivo.

I suddetti criteri sono applicati anche per l'erogazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

Si attesta la coerenza con le previsioni legislative, contrattuali e di giurisprudenza contabile, in materia di meritocrazia e premialità.

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’art. 23 del Dlgs 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio)

Non sono previste progressioni economiche orizzontali.

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 Dlgs 150/2009

L’erogazione degli incentivi è direttamente connessa agli obiettivi di performance definiti nei format del Piano della Performance dell’anno 2012.

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

Nessuna.

Crema, 18.2.2013

IL DIRETTORE dell’ Area Risorse Umane ed
economiche, Sistemi Informativi, Polizia Locale
Flavio Paiero
(firma apposta sul documento originale agli atti)

