

**Relazione illustrativa del contratto decentrato in materia di Compenso incentivante ai sensi dell'articolo 17 comma 2 lettera a) e 18 CCNL 1 aprile 1999.**

**Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		2012
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Farinelli Cinzia (Presidente), Chiani Valter (Componente) e Amatori Cristian (Componente) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL, CISL, UIL e SULPM Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL, CISL, UIL e SULPM RSU
Soggetti destinatari		
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Incentivo di produttività ai sensi e per gli effetti dell'articolo 17 comma 2 lettera a) ed articolo 18 del CCNL 1 aprile 1999
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.	---
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	L'ente ha approvato il PEG con DGC n. 194 del 30 maggio 2013 che ha le caratteristiche per essere considerato Piano della Performance, come precisato nella medesima delibera di approvazione.
		È in corso di elaborazione ed approvazione il piano della trasparenza.
L'ente pubblica i contratti decentrati sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente -> Contrattazione Decentrata".		
	L'articolo 14 del dlgs 150 / 2009 non è norma che l'ente locale è tenuto a recepire nel proprio ordinamento. Il regolamento con il quale sono disciplinate le funzione del OIV nel Comune di Riccione non prevede l'automatica assegnazione allo stesso del compito di validare le relazione sulla performance. Al OIV compete, in ogni caso, la certificazione del grado di realizzazione degli obiettivi inseriti nel PEG.	
Eventuali osservazioni		

## **Modulo II - 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)

### **Introduzione**

Il comune di Riccione ha disciplinato l'incentivo di produttività previsto dall'articolo 17 comma 1 lettera a) e 18 del CCNL 1 aprile 1999 con il Contratto decentrato sottoscritto definitivamente in data 5 aprile 2006.

Il contratto integrativo del 2006, in sintesi, prevedeva:

- L'Introduzione delle valutazioni di gruppo sul grado di raggiungimento degli obiettivi definiti nel PEG;
- L'Introduzione di un sistema di valutazione della prestazione individuale che si fondi su criteri semplici, chiari ed uniformi nell'ambito di un sistema di valutazione permanente;
- La Valorizzazione della conferenza di settore / servizio quale strumento di garanzia e partecipazione, che consente ai dipendenti di conoscere anticipatamente le attività che saranno prese in considerazione al fine dell'attribuzione del compenso di produttività, di contribuire alla formulazione degli obiettivi della gestione e di conoscere l'andamento della gestione in corso d'anno;
- L'Attivazione di momenti di confronto individuale quando l'andamento della prestazione individuale presenta aspetti critici che potrebbero comportare una valutazione minima su ogni criterio definito dal sistema permanente di valutazione.
- La Possibilità di ciascun dipendente, individualmente, di chiedere al dirigente una riconsiderazione della valutazione individuale ricevuta;
- La Valorizzazione dei diversi contenuti professionali connessi alla categoria professionale di appartenenza anche in riferimento ai dipendenti inquadrati nelle categorie B3G e D3G
- La Definizione, ai fini dell'attribuzione del compenso di produttività, di un peso equilibrato fra la valutazione di gruppo e la valutazione individuale.
- La considerazione, ai fini del calcolo del compenso di produttività, anche della presenza in servizio;
- L'Introduzione di un sistema perequativo che tenga conto degli incentivi speciali percepiti dai dipendenti che svolgono le attività che rientrano nel campo applicativo di specifiche leggi speciali (Esempio: legge 109/94, dlgs 446/97) o degli incarichi interni ricevuti ai sensi delle disposizioni regolamentari vigenti.

Tale contratto decentrato, benché conforme, nelle sue caratteristiche fondamentali, all'articolo 18 del dlgs 150 / 2009, in quanto collegava gli incentivi di produttività alle valutazioni di merito, è comunque divenuto inefficace per effetto dell'articolo 65 commi 1, 2 e 4 del dlgs 150 / 2009 e non può più essere applicato a far data dal 1 gennaio 2013.

Da qui la necessità di ricontrattare la materia degli incentivi di produttività previsti dall'articolo 17 comma 2 lettera a) e 18 del CCNL 1 aprile 1999.

A tal proposito è necessario premettere che la contrattazione decentrata non può più disciplinare, seppure per criteri generali, i sistemi di valutazione della performance a cui collegare

l'incentivo di produttività, in quanto tale disciplina è ora riservata, per effetto del disposto dell'articolo 9 e 31 comma 2 del dlgs 150 / 2009, alla potestà normativa unilaterale dell'ente.

Alla contrattazione decentrata è sottratta anche la disciplina delle così dette fasce di merito individuale previste per gli enti locali dall'articolo 31 comma 2 del dlgs 150 / 2009.

È il caso di precisare che, in realtà, l'introduzione di tali fasce di merito è stata sospesa dall'articolo 6 comma 1 del dlgs n. 141 1 agosto 2011, nel senso che **l'obbligo di collocare il personale dipendente in almeno tre fasce di merito si applicherà solo dopo che saranno stipulati i contratti collettivi nazionali di lavoro successivi a quelli del quadriennio 2006 – 2009.**

A tale ultimo proposito è da ricordare che l'articolo 9 comma 17 del DL 31 maggio 2010 n. 78 (convertito con legge 122 / 2010), ha stabilito che **non si dà luogo alle procedure contrattuali collettive nazionali relative al triennio 2010-2012, con la conseguenza che i contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto enti locali sono fermi alla tornata 2006 – 2009.**

Il comune di Riccione ha, nel mese di agosto 2013, approvato i nuovi sistemi di valutazione della performance individuale dei dipendenti e dei dirigenti, senza introdurre le fasce di merito e previo confronto con le OO.SS. e la RSU.

Se il dlgs 150 / 2009 ha, di fatto, sottratto alla contrattazione decentrata la materia dei sistemi di valutazione, lo stesso decreto conferma, all'articolo 40, che alla contrattazione decentrata compete il compito di disciplinare gli effetti economici della valutazione, in relazione ai vari istituti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, con particolare riferimento agli incentivi di produttività.

**Il presente contratto decentrato si pone quindi l'obiettivo di collegare l'ammontare effettivo dell'incentivo di produttività al sistema di valutazione della performance individuale, che a sua volta tiene conto delle tre dimensioni fondamentali di detta performance:**

- Gli obiettivi di miglioramento inseriti nel PEG
- Il contributo dato all'espletamento dell'attività istituzionale dell'unità organizzativa a cui ciascun dipendente è addetto;
- i comportamenti organizzativi e professionali dimostrati nell'espletamento della prestazione

### **Illustrazione articolo per articolo**

**L'articolo 1** definisce l'oggetto della disciplina contenuta nei successivi articoli.

In particolare il comma 1 precisa che il contratto disciplina i criteri generali per quantificare i compensi incentivanti spettanti ai dipendenti, in relazione alle risorse a ciò destinate nell'ambito della ripartizione annuale del fondo risorse decentrate.

Il comma 2, invece, precisa che il presupposto dei criteri introdotti è la non operatività dell'obbligo di collocare in fasce di merito il personale dipendente.

**L'articolo 2** stabilisce, al comma 1, che **l'incentivo è determinato in relazione alla partecipazione dei dipendenti agli obiettivi di miglioramento definiti nel Piano Esecutivo di Gestione.**

I commi 2, 3 e 4 stabiliscono che compete agli organi dell'ente quantificare i singoli obiettivi di miglioramento previsti nel PEG, utilizzando prevalentemente criteri oggettivi; tale quantificazione sarà effettuata in relazione alle risorse messe a disposizione ai sensi dell'articolo 15

comma 5 del CCNL 1 aprile 1999 o comunque in relazione ad altre risorse a ciò destinate in sede di ripartizione annuale del fondo,.

Il comma 5, invece, precisa che compete a ciascun dirigente individuare a quali obiettivi partecipa ciascun dipendente, garantendo che a tutti i dipendenti sia data, a priori, la possibilità di partecipazione.

**L'articolo 3** è la diretta conseguenza del precedente, in quanto afferma che **l'ammontare concreto che sarà distribuito in relazione a ciascun obiettivo, dipenderà dal grado di realizzazione dell'obiettivo medesimo** come, concretamente accertato sulla base del sistema di valutazione della performance individuale.

**L'articolo 4** stabilisce che **le risorse distribuibili nell'ambito di ciascun obiettivo saranno ripartite fra i dipendenti che partecipano a quel obiettivo, sulla base della valutazioni di performance** effettuate dai dirigenti in applicazione del sistema approvato dall'ente.

Il comma 2, chiarisce che se un dipendente non è stato valutato, indipendentemente dalla causa di questa mancata valutazione, non ha titolo per partecipare all'incentivazione.

**L'articolo 5**, e i successivi articoli 6 e 7, entrano nel dettaglio delle modalità di determinazione dell'incentivo individuale.

In particolare tale clausola contrattuale detta i criteri generali attraverso cui determinare la **quota massima individuale, cioè l'incentivo che il dipendente partecipante all'obiettivo percepirà per intero, solo se riceve una valutazione individuale che consente la liquidazione del 100% di tale quota massima.**

Per determinare la quota massima individuale, ogni dipendente viene ponderato in base alla categoria professionale di appartenenza, in modo che detta quota sia più alta per i dipendenti che hanno una categoria professionale più elevata, ed in base al debito orario teorico di ciascuno, in modo che vi sia la giusta proporzione fra i dipendenti a tempo pieno e dipendenti part time.

Le risorse liquidabili per l'obiettivo, come determinate a seguito dell'accertamento del grado di realizzazione del medesimo, sono poi divise per il numero dei dipendenti assegnati all'obiettivo e ponderati con i criteri predetti, determinando così la quota teorica individuale massima per ciascun dipendente che partecipa all'obiettivo.

Tale procedimento è ovviamente applicato per ogni obiettivo incentivato.

Come già detto, la quota massima individuale, non necessariamente è la quota effettivamente distribuita al singolo dipendente, ma rappresenta solo un limite massimo determinato in relazione alle risorse disponibili.

**L'articolo 6**, è la norma con la quale si specifica che la percentuale di erogazione della quota massima individuale dipende dall'esito della valutazione individuale conseguita dal dipendente.

In particolare, l'entità della percentuale dipende dalla media dei punteggi ottenuti nella valutazione attinente ai seguenti criteri:

- il contributo dato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- i comportamenti organizzativi e professionali dimostrati nello svolgimento della prestazione.

Il grado di realizzazione dell'obiettivo è già considerato nel momento in cui si va a quantificare la quota massima individuale (articolo 5) e quindi non viene considerato anche al fine di determinare la percentuale di distribuzione di tale quota massima.

Il comma 4 reca la tabella di corrispondenza fra punteggio di valutazione e percentuale di distribuzione della quota massima individuale, che prevede la distribuzione del 100% solo se la media dei punteggi dei criteri considerati è pari o superiore a 9/10.

L'articolo 7, disciplina, come criterio sussidiario, l'effetto della presenza in servizio sulla predetta percentuale di distribuzione.

A tal proposito non si applica un rigido meccanismo proporzionale fra presenza in servizio ed incentivo, ma piuttosto un sistema a fasce di presenza, che comporta abbattimenti crescenti man mano che si scende di fascia a causa di una minore presenza.

Con tale sistema si vuole porre in evidenza che la presenza in servizio è valutata come fattore che incide sulla continuità del contributo dato alla realizzazione degli obiettivi e all'espletamento delle altre attività dell'unità organizzativa di appartenenza.

L'articolo 7 bis è stato introdotto direttamente durante la seduta in cui si è sottoscritto la preintesa ed ha lo scopo di introdurre elementi di flessibilità nell'ambito dei criteri previsti dall'articolo 5 al fine della determinazione della quota massima liquidabile per dipendente.

In particolare viene prevista la possibilità che per talune tipologie di obiettivi la quota massima individuale possa essere determinata tenendo conto delle ore effettivamente dedicate all'attività progettuale e possa essere calcolata anche su fattori di ponderazione diversi da quelli previsti nel medesimo articolo 5.

Anche per tali tipologie di obiettivi viene espressamente confermata la validità dei principi previsti nell'articolo 2 e 3 (l'entità delle risorse concretamente liquidabili dipende dal grado di realizzazione degli obiettivi), nonché la validità dei principi previsti nell'articolo 4, in ordine al fatto che l'incentivo individuale dipende anche dal punteggio ottenuto in sede di valutazione della performance individuale.

L'articolo 7 bis riconosce anche la possibilità che in sede di progetto siano definite tabelle di corrispondenza diverse rispetto a quella indicate con l'articolo 6

L'articolo 8 conferma, senza modificazioni, il così detto sistema perequativo già vigente con il vecchio contratto decentrato, cioè il sistema di riduzione dell'incentivo di produttività per i dipendenti che nel medesimo anno di riferimenti hanno percepito speciali incentivazioni, come ad esempio l'incentivo di progettazione, l'incentivo per il recupero dell'evasione dell'ICI ecc.

L'articolo 9 conferma la partecipazione dei dipendenti non di ruolo al sistema di incentivazione generale, purché il loro contributo non sia inferiore a 6 mesi di servizio, come del resto era già previsto nel precedente contratto decentrato.

La clausola precisa che si applicano le medesime norme previste per il personale di ruolo, salvo il loro eventuale adattamento in relazione alla durata della prestazione.

L'articolo 10, in fine, disciplina la fase transitoria relativa all'anno 2013.

Tale clausola tiene conto di due aspetti:

il primo è che non solo è stato approvato il PEG 2013, ma sono stati definiti e quantificati gli obiettivi miglioramenti da incentivare ai sensi dell'articolo 15 comma 5, con individuazione da parte dei dirigenti dei dipendenti partecipanti ai vari obiettivi

Il secondo è che il nuovo sistema di valutazione si applicherà a partire dal 1 gennaio 2014, continuando a trovare applicazione per il 2013 il sistema di valutazione permanente attualmente vigente.

Sulla base di questi presupposti vien specificato che anche per il 2013 si applicheranno tutte le disposizioni del contratto decentrato sottoscritto, stabilendo però una diversa tabella di corrispondenza punteggio di valutazione / percentuale di distribuzione dell'incentivo individuale, in quanto il sistema di valutazione applicabile è quello precedente che è su base 12 anziché su base 10.

### **modalità di utilizzo delle risorse del Fondo**

Gli incentivi previsti dall'articolo 17 comma 2 lettera a) e dall'articolo 18 del CCNL 1 aprile 1999 devono essere necessariamente finanziati per mezzo delle risorse presenti sul fondo risorse decentrate; con il contratto integrativo annuale di ripartizione del fondo, sottoposto alla certificazione dell'organo di revisione contabile, le parti definiscono in modo specifico l'entità delle risorse da destinare a tale forma di incentivazione.

A tal proposito, proprio perché l'incentivo in parola è anche connesso alla realizzazione di specifici obiettivi di miglioramento, sarà lo strumento principale attraverso cui erogare le risorse aggiuntive eventualmente previste ai sensi dell'articolo 15 comma 5 del CCNL 1 aprile 1999, che possono essere iscritte sul fondo solo se connesse all'effettivo conseguimento di obiettivi di miglioramento / accrescimento dei servizi.

### **effetti abrogativi impliciti**

Non ci sono effetti abrogativi impliciti: il precedente contratto decentrato in materia, sottoscritto il 5 aprile 2006, è divenuto inefficace dal 1 gennaio 2013 per effetto dell'articolo 65 dlgs 150 / 2009.

### **attestazione della coerenza con le previsioni del dlgs 150 / 2009**

La disposizione del dlgs 150 / 2009 a cui far riferimento è l'articolo 18 che così recita:

*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, nonché 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.*

La norma detta quelli che si possono definire i principi guida in materia di trattamento economico accessorio di natura incentivante:

1. Al fine di promuovere il merito e il miglioramento della performance, l'amministrazione deve dotarsi di un sistema premiante che abbia caratteristiche di selettività;
2. Incentivi economici e di carriera sono attribuiti sulla base di sistemi selettivi dei dipendenti che conseguono migliori performance;
3. Incentivi e premi non possono essere elargiti se prima non vi è stata una misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
4. Incentivi e premi non possono essere distribuiti sulla base di automatismi che siano scollegati dalle risultanze del sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Il presente contratto decentrato, del resto, ha proprio lo scopo di disciplinare gli effetti economici delle valutazioni effettuate sulla base del sistema di valutazione della performance individuale.

In particolare gli incentivi sono collegati al raggiungimento degli obiettivi del PEG, o comunque formulati in coerenza al PEG, e sono collegati alle risultanze delle valutazioni sul merito individuale; tale contratto, quindi, è da considerare del tutto idoneo ad essere utilizzato dall'amministrazione e dai dirigenti, nell'esercizio delle specifiche responsabilità che l'ordinamento riconosce loro, per dare concreta attuazione ai principi espressi dall'articolo 18 del dlgs 150 / 2009.

### **Illustrazione dei risultati attesi dal contratto integrativo**

Il sistema di valutazione della performance individuale e il sistema di incentivazione previsto dal presente contratto sono strumenti che possono essere utilizzati dall'amministrazione e dai dirigenti per incentivare specifici obiettivi di miglioramento dei servizi e per incentivare determinati comportamenti positivi nell'espletamento dell'attività lavorativa.

Riccione 8 agosto 2013

Il dirigente del settore  
Gestione Risorse Umane  
Cinzia Farinelli

.....

