DOCUMENTO 2

Relazione illustrativa del contratto decentrato in materia di Compenso incentivante ai sensi dell'articolo 17 comma 2 lettera a) e per le area professionale della Polizia Municipale.

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 specifico per il personale appartenente all'area professionale della polizia municipale ai sensi e per gli effetti dell'articolo 17 comma 2 lettera a) 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"
		La validazione finale da parte del OIV della relazione sulla performance non è adempimento obbligatorio per l'ente locale; 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, fino ad ora, non ha mai regolato, in seno alla contrattazione decentrata, uno specifico incentivo connesso al miglioramento dei servizi notturni di polizia municipale e del servizio di lotta all'abusivismo commerciale, anche se, a partire dal 2011, la Giunta comunale ha, di anno in anno, approvato e finanziato, ai sensi dell'articolo 15 comma 5 CCNL 1 aprile 1999, i progetti di miglioramento dei predetti servizi presentati dal comandante di Polizia Municipale (Da ultimo, per il 2013, si veda la DGC n. 212 del 20 giugno 2013).

Il finanziamento dei predetti progetti di miglioramento, del resto, negli anni 2011 e 2012 è stato possibile perché all'atto della sottoscrizione del contratto di ripartizione del fondo risorse decentrate degli anni citati, l'amministrazione e la parte sindacale dichiaravano inapplicabile il contratto decentrato sull'indennità di disagio sottoscritto in data 18 giugno 2001, relativo ai medesimi servizi, generando così una minore spesa sui fondi medesimi.

Il contratto decentrato oggetto della presente relazione, quindi, ha un duplice scopo: da un lato rende strutturale uno strumento di incentivazione a disposizione del comandante di polizia municipale per particolari servizi di primaria importanza per l'amministrazione; dall'altro lato detta specifici criteri di determinazione del compenso incentivante in coerenza con le disposizione del dlgs 150 / 2009.

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, 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, con DGC n. 277 del 8 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 spetta il compito di disciplinare gli effetti economici della valutazione, in relazione ai vari istituti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, con particolare riferimento agli incentivi definiti ai sensi dell'articolo 17 comma 2 lettera a) del CCNL 1 aprile 1999.

Il presente contratto decentrato quindi collega anche alle risultanze del sistema di valutazione della performance individuale, l'ammontare effettivo dell'incentivo previsto per l'area professionale della Polizia Municipale.

Illustrazione articolo per articolo

L'articolo 1 innanzitutto definisce le finalità del sistema incentivante regolato dai successivi articoli, stabilendo, al comma 1, che esso è lo strumento attraverso il quale il dirigente promuove concreti miglioramenti dei servizi notturni e di lotta all'abusivismo commerciale svolti nell'ambito della Polizia.

Tali servizi, infatti, sono gli stessi che venivano incentivanti per mezzo dell'indennità di disagio prevista dal capo III del CCDI 18 giugno 2001; Questo CCDI, pertanto, viene definitivamente superato.

Con il contratto l'amministrazione conferma la volontà di incentivare tali tipi di servizi, purché essi siano oggetto di un processo di miglioramento continuo.

Il miglioramento continuo è un aspetto richiesto dal CCNL, laddove si consideri che le risorse che finanziano tale incentivazione derivano dall'articolo 15 comma 5 del CCNL 1 aprile 1999 e quindi sono risorse necessariamente da collegare e motivare con l'attivazione di nuovi servizi o con il miglioramento dei servizi esistenti.

Il comma 2 afferma che il CCDI è stato elaborato in coerenza con i principi, vincolanti per l'ente locale, definiti dall'articolo 18 del dlgs n. 150 del 27 ottobre 2009 sul presupposto che le fasce di merito previste dall'articolo 31 comma 2 del medesimo decreto sono sospese fino al prossimo rinnovo di CCNL.

L'articolo 2 stabilisce i caratteri generali imprescindibili che deve avere il progetto di miglioramento:

- Il progetto deve prendere in considerazione le attività svolte nei servizi notturni e di lotta all'abusivismo commerciale e per esse vanno proposti dei miglioramenti riguardanti la loro efficacia, la loro efficienza o la loro qualità. (comma 1)

- Il progetto approvato dalla Giunta può essere al massimo triennale, ma anche in tal caso devono essere evidenziati i miglioramenti da un anno all'altro (comma 2);

- I miglioramenti sono evidenziati attraverso l'esplicitazione dei risultati attesi, da misurare per mezzo di indicatori da esporre nel progetto; (comma 3)

- A consuntivo di ciascun anno è necessario quantificare gli indicatori e confrontare il risultato effettivamente conseguito con quello invece atteso, questo confronto da la misura del conseguimento del obiettivo. (comma 4)

L'articolo 3 disciplina le garanzie minime di partecipazione per il personale dipendente, stabilendo come necessari tre momenti di comunicazione e confronto fra comandante e suoi collaboratori: il primo momento in fase di previsione e definizione di risultati attesi, il secondo momento è una fase di monitoraggio della gestione rispetto a quei risultati attesi, il terzo momento è la comunicazione finale dei risultati conseguiti.

L'articolo 4 introduce alcun criteri generali in ordine alla determinazione delle risorse da destinare al progetto di miglioramento.

In particolare il comma 1 prende atto della particolare situazione del Comune di Riccione, e cioè il fatto che tutte le incentivazioni riconducibili alla performance, e quindi anche quella specifica per la Polizia

Municipale, sono ormai finanziate, con risorse variabili aggiuntive a norma dell'articolo 15 comma 5 del CCNL 1 aprile 1999.

La definizione dell'entità delle risorse variabili da collegare a specifici obbiettivi di miglioramento e accrescimento da iscrivere sul fondo risorse decentrate ai sensi del citato articolo 15 comma 5 CCNL 1 aprile 1999 non può essere oggetto di contrattazione decentrata, ma deve essere necessariamente rimessa all'autonoma volontà dell'ente, che, nell'ambito di tale autonomia, può anche decidere di confrontarsi preventivamente con la RSU e le OO.SS.

Il comma 2 consente alle parti contrattuali di destinare al progetto di miglioramento anche ulteriori risorse del fondo risorse decentrate, purché le stesse non siano già vincolate, per effetto della contrattazione collettiva già vigente, ad altri scopi.

Il comma 3 specifica come sarà definito l'ammontare da ammettere concretamente alla liquidazione, stabilendo che esso dovrà essere determinato in relazione ai risultati effettivamente conseguiti come misurati dagli indicatori individuati; a tal proposito il comma 4 precisa che il dettaglio circa l'effettiva quantificazione delle risorse liquidabili, in rapporto ai risultati misurati, dovrà essere specificato nel progetto, o nella delibera che lo approva, con l'unico vincolo, come previsto nel comma 5, che se i risultati attesi sono stati pienamente conseguiti, allora tutte le risorse previste dovranno essere messe in liquidazione.

L'articolo 5 ha lo scopo di definire le modalità di determinazione dell'indice massimo di incentivo individuale, cioè di un indice che rappresenta in termini numerici, ma non monetari, l'incentivo massimo che un dipendente può percepire in rapporto a tutti gli altri.

Questo indice, in realtà, viene trasformato in termini monetari solo dopo che allo stesso sono state applicate le percentuali che rappresentano l'esito della valutazione individuale (di questo però si occupa l'articolo 6).

L'indice è formato su base oraria, cioè in relazione alle ore che ciascun dipendente ha svolto in uno dei servizi incentivati, pesate in modo diverso in relazione alle diverse tipologie di servizio a cui il dipendente partecipa.

La ragione dell'indice è principalmente dovuta al fatto che nel CCDI non si può scrivere un valore economico fisso dell'incentivo, in quanto le risorse concretamente liquidabili dipendono dalla realizzazione degli obiettivi e dall'ammontare originario messo a disposizione dall'amministrazione; da ciò consegue che per differenziare l'incentivo in relazione ai vari tipi di servizio è necessario attribuire a ciascuno di essi un peso partendo dai valori economici riconosciuti nel CCDI sul disagio.

L'articolo 6 introduce anche nell'incentivazione specifica per la PM, la valutazione sulla performance individuale.

Il comma 1 precisa che spetta all'amministrazione, come previsto dal citato dlgs 150 / 2009 e confermato nella recentissima nota ANCI, l'adozione del sistema di valutazione della performance individuale del dipendente. Il nuovo sistema di valutazione della performance è stato approvato con DGC n. 277 del 8 agosto 2013 e si applicherà a partire dal 2014 (per il 2013 vale il vigente sistema di valutazione permanente – si veda l'articolo 7 per la disciplina del periodo transitorio)

Il comma 2 fa una precisazione importante e cioè che, siccome il grado di realizzazione degli obiettivi incide sull'entità delle risorse concretamente liquidabili sul progetto, cioè incide prima della determinazione dell'incentivo individuale, tale grado di realizzazione non potrà anche essere considerato come fattore per il calcolo dell'incentivo individuale; infatti se venisse considerato anche in fase di calcolo dell'incentivo individuale, in caso di mancata realizzazione dell'obiettivo, tale fattore comporterebbe una doppia conseguenza negativa: la prima perché da esso deriverebbe un abbattimento a monte delle risorse liquidabili, la seconda perché esso comporterebbe un abbattimento anche del punteggio finale di valutazione. Ecco perché ai fini di detto calcolo si terrà conto solo dei restanti criteri presenti sul sistema di valutazione (comma 3).

Il comma 4 da un lato definisce come l'esito della valutazione incide sul calcolo del compenso e dall'altro lato definisce il metodo di calcolo del compenso.

In particolare l'indice di incentivo massimo individuale esprime in termini non monetari la quota massima che ciascun dipendente può percepire in rapporto a tutti gli altri.

Tale indice è stato determinato in base alle ore di lavoro svolte nei vari servizi e in base al peso assegnato a ciascuna tipologia di servizio.

Esso viene ora "corretto" applicando la percentuale ricavata dalla tabella in corrispondenza del punteggio finale di valutazione conseguito da ciascun dipendente partecipante.

In questo modo si otterrà un indice che terrà conto anche degli effetti della valutazione della performance individuale.

A questo punto le risorse concretamente liquidabili dopo la verifica finali sugli obiettivi viene ripartita proporzionalmente fra tutti i dipendenti in relazione a tale indice.

Il vantaggio di tale metodo è che non crea resti. In un contesto in cui il soggetto che valuta tutti i dipendenti è lo stesso.

L'articolo 7 disciplina l'applicazione del presente contratto in relazione all'anno 2013 e ciò in considerazione del fatto che anche per tale anno è stato approvato il progetto di miglioramento dei servizi notturni e di lotta all'abusivismo commerciale e soprattutto in considerazione del.fatto che, in ogni caso, nel comune di Riccione è già vigente un sistema di valutazione permanente che si applicherà per tale anno.

L'articolo 8 contiene le norme finali ed in particolare la declaratoria di disapplicazione definitiva del capo III nel CCDI 18 giugno 2001 che disciplinava l'indennità di disagio per i medesimi servizi di polizia municipale.

modalità di utilizzo delle risorse del Fondo

Gli incentivi previsti dall'articolo 17 comma 2 lettera a) 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 l'incentivo in parola, in quanto connesso alla realizzazione di specifici obiettivi di miglioramento, può essere uno degli strumenti 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 capo III del CCDI del 18 giugno 2001 viene disapplicato in modo espresso.

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 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 inseriti in specifici progetti di miglioramenti di particolari servizi della Polizia Municipale, in coerenza con gli obiettivi del PEG, e sono collegati alle risultanze delle valutazioni sul merito individuale; tale contratto, quindi, è da considerare pienamente coerente con i principi posti dal citato 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 dal comandante di Polizia Municipale per incentivare specifici miglioramenti dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi notturni e di lotta all'abusivismo commerciale.

Riccione 21 novembre 2013

Il dirigente del settore
Gestione Risorse Umane
Cinzia Farinelli
.....