COMUNE DI ALPIGNANO
Provincia di Torino
Viale Vittoria 14 • 10091 ALPIGNANO (TO) • ITALIA
Tel. 011.9666611 • Fax 011.9674772
www.comune.alpignano.to.it

RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA DEL SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI ALPIGNANO AI SENSI DEGLI ARTT. 4 E 5 DEL CCNL 1/4/1999, IN MERITO ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DELL'ANNO 2018.

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

Data di sottoscrizione		**Preintesa del 21/12/2018** **Contratto del 07/03/2019**
Periodo temporale di vigenza		**Anno 2018**
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente dott.ssa Ilaria Gavaini Franco dr. Ferretti – Direttore Area Affari Generali/Responsabile del Personale Massimo dr. Cangini - Direttore Area Finanziaria Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA Regioni Autonomie Locali, CISAL Firmatarie della preintesa: tutte RSU, CGIL FP, CISL FP Firmatarie del contratto: tutte RSU, CGIL FP; CISL FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente a tempo indeterminato e determinato. Non si applica al personale titolare di posizione organizzativa.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2018 b) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17 del CCNL 01/04/1999 c) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione delle indennità relativi alle finalità previste negli art. 36 e 37 del CCNL 14/9/2000
Rispetto dell'iter e adempimenti procedurali degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	**Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.**	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno. Verbale n. 11 del 08/02/2019. Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della	Sono stati approvati con i seguenti atti: – deliberazione di Giunta Comunale n. 15/2018 Piano dettagliato degli Obiettivi 2018 (PdO); – deliberazione di Consiglio comunale n. 13/2018 Documento Unico di Programmazione (D.U.P) 2018-2020; – deliberazione di Consiglio Comunale n. 14/2018 Bilancio di triennale 2018-2020; – deliberazione di G.C. 61/2018 Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2018-2020.

	retribuzione accessoria	Considerati il Bilancio di Previsione 2018-2020, il D.U.P. 2018-2020, il PEG 2018-2020 e il Piano dettagliato degli Obiettivi 2018 (PdO) quali atti costituenti il Piano della Performance 2018, ai sensi dell'art. 169 del TUEL.
		E' stato adottato il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e il programma per la trasparenza e integrità per il triennio 2018/2020, con deliberazione di G.C. n. 18/2018.
		Sono stati assolti, per quanto di competenza, gli obblighi di pubblicazione dell'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009.

Si riporta di seguito estratto della premessa della Preintesa del Contratto decentrato integrativo anno 2018 siglata in data 21/12/2018 che prevede che "le parti stabiliscono che:

1. *il presente contratto per l'anno 2018 (accordo ponte) dandosi atto che il primo CCI triennale, stipulato ai sensi e per gli effetti del vigente CCNL 2016-2018, sarà relativo al periodo 2019-2021 per realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale;*
2. *le clausole contenute nei contratti collettivi decentrati integrativi in vigore, con particolare riferimento a quelle contenute nel CCDI sottoscritto in data 20/12/2017 continuano ad essere applicate per garantire la migliore erogazione dei servizi e la migliore funzionalità dell'ente;*
3. *la destinazione delle somme relative al costituito fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività avverrà secondo le modalità previste dall'art. 17 del CCNL 1/4/99;*
4. *il fondo per la contrattazione decentrata 2018 è ripartito sulla base del contratto decentrato sottoscritto il 20/12/2017 e secondo la metodologia di cui alla deliberazione di G.C. 143/2018;*
5. *per quanto non previsto da quanto stabilito nel CCDI sottoscritto in data 20/12/2017, si applicano le disposizioni di legge e del CCNL 21/05/2018 nella misura minimale e che disposizioni successive al CCDI si intendono modificative dello stesso per effetto di sopravvenute norme vincolanti statali e regionali e in tali casi, nelle more della formale modificazione del presente accordo, si applica la normativa sovraordinata;*
6. *nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, non sanabili con quanto disposto al punto 5), le parti procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche;*
7. *di dare atto che la costituzione fondo delle risorse decentrate anno 2018 (parte stabile e variabile congiuntamente) ai sensi dell'articolo 67 del C.C.N.L. del 21 maggio 2018, confermando gli istituti fissi e ricorrenti e di quanto stabilito nella contrattazione decentrata 2014, in merito ai diversi istituti come indennità di comparto, progressioni economiche già in essere, indennità di specifiche responsabilità ex art. 17, lett. f) ed i) CCNL e ss.mm.i., indennità di turnazione e reperibilità, indennità di maneggio valori, fondo di compensazione della reperibilità, fondo per lavoro straordinario;*
8. *le restanti risorse che residuano dopo il pagamento delle voci consolidate e delle indennità contrattuali di natura remunerativa, saranno destinate al finanziamento della produttività collettiva e individuale, secondo i parametri contenuti nella delibera di G.C. n. 143/2018 e sulla base del piano dettagliato degli obiettivi approvato con deliberazione di G.C. 15 del 30/01/2018 recante "Piano dettagliato degli obiettivi anno 2018. Approvazione".*

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).

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo.

Articolo 1 Oggetto del contratto è la disciplina del salario accessorio per l'anno 2018 del personale dipendente non dirigente del Comune di Alpignano con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato.

Articolo 2 Tempi di applicazione dell'accordo. Gli effetti giuridici ed economici del contratto decorrono dal 1/1/2018 al 31/12/2018.

Articolo 3 Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione comunale con determinazione del Direttore Area Affari Generali n. 605/2018, 635/2018 e deliberazione di G.C. n. 186/2018 e 193/2018.

Articolo 4 Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse stabili del fondo, quantificate in complessivi € 218.527,90.

Articolo 5 Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse variabili del fondo, quantificate in complessivi € 73.948,80 di cui 44.358,20 risorse variabili disponibili oltre a € 24.185,21 di risorse disponibili su parte stabile per il finanziamento ex art. 17 lett. a).

Vedi Allegato (contiene la tabella analitica della costituzione del fondo).

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse.

Sulla base dei criteri di cui agli articoli 4 e 5 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	€ 68.543,41
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	€ 94.770,69
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	€ 52.190,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – Compensi per specifiche responsabilità	€ 8.000,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, ecc.) - CCNL 21/05/2018 art 67 comma 3	€ 29.591,60
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	€ 3.400,00
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	€ 682,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	€ 35.300,00
Totale	€ 292.477,70

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di premialità e la ripartizione fra il personale avverrà secondo il nuovo sistema di valutazione approvato con deliberazione G.C. 143/2018 e s.m.i.

Ai sensi dell'art. 18 del decreto n. 150/2009 e s.m.i., l'amministrazione promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera. E' vietata la corresponsione di incentivi e premi collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di

automatismi, in assenza di verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati con il presente regolamento.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa è svolta dai responsabili delle singole posizioni organizzative ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa. Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. e *bis* del D. Lgs n. 165/2001, la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizioni organizzative è attribuita al Nucleo di Valutazione.

In particolare la scheda di valutazione per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa è semplificata tenuto conto del ruolo svolto all'interno dell'ente. Lo strumento consiste in un file excel composto da due fogli di lavoro. Il primo contiene la parte di valutazione legata agli obiettivi assegnati disciplinati dalla nuova normativa (pari ad un totale di 100 punti). L'obiettivo sarà predisposto tenuto conto di alcuni elementi essenziali quali:

- tipologia, titolo, descrizione e peso attribuito all'obiettivo nonché il target e il sistema premiante collegato;
- indicatori di risultato: valori attesi/valori aggiunti;
- sistema di decurtazione automatica del punteggio collegato allo scostamento tra valore atteso e valore raggiunto;
- verifica intermedia e verifica finale.

Il secondo foglio di lavoro contiene la griglia di valutazione dei comportamenti organizzativi, composta da due aree soggette a valutazione (pari ad un totale di 100 punti) quali:

- impegno e professionalità;
- iniziativa personale, flessibilità lavorativa e formazione.

I sopra elencati comportamenti sono suddivisi in sub indicatori graduati in scala Likert da 1 a 5. Il giudizio finale sarà calcolato, mediante la media tra il punteggio attribuito per obiettivo e quello attribuito per i comportamenti, su base 100.

I criteri proposti per la differenziazione delle valutazioni sono state stabiliti in riferimento ai principi normativi validi per gli enti locali in un'ottica di valorizzazione del merito attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi. Tale metodo prevede la differenziazione in fasce in base a quanto previsto dall'art. 19 del d.lgs n. 150/2009, come modificato dal d.lgs n. 141/2011. La distribuzione del fondo si base sulla seguente suddivisione in fasce:

Da 90 a 100	Punti ottenuti x 1,1
Da 60 a 89,99	Punti ottenuti
Da 50 a 59,99	Punti ottenuti x 0,9
Inferiore a 50	==========

La formula per il calcolo della produttività risulta essere la seguente: importo destinato alla produttività / punteggi di tutti i dipendenti (n. dipendenti x 100) = valore del punto X punti ottenuti da ciascun dipendente.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.

Lo schema di CDI non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2018.

E) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

I risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto sono quelli derivanti dal raggiungimento di specifici obiettivi di produttività recepiti dal Piano della Performance, costituito dal Bilancio di Previsione 2018-2020 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 14/2018, il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2018-2020 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 13/2018, il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2018-2020 approvato con deliberazione di G.C. n. 68/2018 e dal Piano dettagliato degli obiettivi 2017 (P.d.O) approvato con deliberazione di G.C. n. 15/2018.

07/03/2019

IL DIRETTORE AREA AFFARI GENERALI
Dott. Franco FERRETTI

COMUNE di ALPIGNANO (TO)