

**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 COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA DEL SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI ALPIGNANO AI SENSI DEGLI ARTT. 7, 8 e 9 DEL CCNL 21/05/2018, IN MERITO ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DELL'ANNO 2019.**1. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.**

Data di sottoscrizione	Preintesa del 23/12/2019 Contratto del 18/02/2020	
Periodo temporale di vigenza	Parte Giuridica Triennio 2019/2021 – Parte Economica anno 2019	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperte): Presidente dott.ssa Ilaria Gavaini Componenti: 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 Firmatarie del contratto: FP CGIL, CISL FP, tutte RSU	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Attuazione del CCNL 21/05/2018 (validità 2016-2018) comparto funzioni locali triennio 2019/2021 parte giuridica b) Utilizzo risorse decentrate anno 2019	
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. 36 del 15/01/2020 – prot. 971/2020 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 retribuzione accessoria	Sono stati approvati con i seguenti atti: – deliberazione di Giunta Comunale n. 23/2019 Piano dettagliato degli Obiettivi 2019 (PdO); – deliberazione di Consiglio comunale n. 69/2018 Documento Unico di Programmazione (D.U.P) 2019-2021; – deliberazione di Consiglio Comunale n. 70/2018 Bilancio di triennale 2019-2021; – deliberazione di G.C. 1/2019 Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2019-2021. Considerati il Bilancio di Previsione 2019-2021, il D.U.P. 2019-2021, il PEG 2019-2021 e il Piano dettagliato degli Obiettivi 2019

		(PdO) quali atti costituenti il Piano della Performance 2019, 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 di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs 150/2009

Premesso che:

- in data 4/11/2019 e 25/11/2019 si sono svolti due incontri preliminari di delegazione trattante con la parte datoriale, le OO.SS. e la RSU i cui esiti sono stati riferiti alla Giunta Comunale al fine di formulare le linee di indirizzo oggetto della Delibera di Giunta Comunale n.200 del 12/12/2019;
- per l'anno 2018 è stato sottoscritto un "accordo ponte" dandosi atto che il primo CCI triennale, stipulato ai sensi e per gli effetti del vigente CCNL 2016-2018, sarebbe stato relativo al periodo 2019-2021;
- in analogia a quanto avviene per i contratti di lavoro collettivi, anche per i contratti collettivi integrativi vige il principio della ultrattività, derivante sia dalle stesse clausole inserite in tal senso dalle stesse parti sottoscrittrici sia dalla stessa giurisprudenza, dall'Aran e dalla Corte dei Conti;
- come previsto dall'articolo 2, comma 4, del CCNL 21.5.2018, le disposizioni contrattuali si applicano finché non vengono sostituite dalle nuove disposizioni;
- il suddetto principio, già stabilito dall'art. 5, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999, "*I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi*", è stato ribadito dall'art. 8, comma 7, del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018.

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 2019 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 del contratto hanno validità per il triennio 2019/2021, quelli economici decorrono dal 1/1/2019 al 31/12/2019.
- 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. 561/2019 e n. 671/2019 e deliberazione di G.C. n. 200/2019.
- Articolo 4 Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse stabili del fondo, quantificate in complessivi € 227.727,87
- Articolo 5 Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse variabili del fondo, quantificate in complessivi € 96.747,58 di cui risorse variabili disponibili € 44.479,16 oltre a € 39.555,87 di risorse da destinarsi ad incentivi sulla base dei criteri di cui all'art. 7, comma 4 lettera b) del CCNL 21/05/2018.

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 all'articolo 68 del CCNL 21/05/2018 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Art. 68, comma 1 - Fondo per progressioni economiche (ex art. 17, comma 2 lettera b) CCNL 01/04/1999)	€ 88.000,00
Art. 68, comma 1 - Indennità di comparto (ex art. 33 CCNL 22/1/2004)	€ 35.300,00
Art. 68, comma 1 - Indennità personale educativo asilo nido (remunerazione delle indennità di cui all'ex art. 31, comma 7, CCNL 14/9/2000 e art. 6 CCNL 5/10/2001)	€ 682,00
Art. 68, comma 2, lettera d) - Indennità di turno, reperibilità, maggiorazioni orarie (ex art. 17, lettera d) CCNL 01/04/1999 e art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000)	€ 44.500,00
Art. 68, comma 1, lettera j) - Progressioni economiche da attribuire al personale in servizio al 31/12/2019 (l'importo sarà indicato nel 2020 avendo decorrenza dal 01/02/2020)	€ 0,00
Art. 68, comma 2, lettera c) e art 70-bis – Indennità condizioni lavoro Indennità di maneggio valori (ex art. 36 CCNL 14/09/2000)	€ 1.600,00
Art. 68, comma 2, lettera c) e art 70-bis – Indennità condizioni lavoro Indennità di rischio (ex art 37 CCNL 14/09/2000)	€ 6.090,00
Art. 68, comma 2, lettera f) – art. 56-quater CCNL 21/05/2018 – Indennità servizio esterno polizia municipale	€ 0,00
Art. 68, comma 2, lettera e) – art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018 – Compensi specifiche responsabilità (ex art. 17, lettera f) CCNL 01/04/1999)	€ 8.000,00
Art. 68, comma 2, lettera e) – art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018 – Altri Compensi per specifiche responsabilità (ex art. 17, lettera i) CCNL 01/04/1999)	€ 4.000,00
CCNL 01/04/1999 art. 15, comma 1, lettera k) CCNL 21/05/2018 art. 67, comma 3, lettera c	€ 52.269,42
Art. 68, comma 2 – Performance organizzativa ed individuale	€ 84.034,03
Totale	€ 324.475,45

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 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.

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.

Le previsioni, ai sensi dell'art. 16 CCNL 21/05/2018, delle progressioni economiche sono riconosciute in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti e nel limite delle risorse effettivamente disponibili. Per gli anni 2019/2021 le parti confermano i criteri e le modalità definite per le progressioni economiche orizzontali riportate nell'allegato A) del C.C.I.

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 2019-2021 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 70/2019, il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2019-2021 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. 69/2019 e dal Piano dettagliato degli obiettivi 2019 (P.d.O) approvato con deliberazione di G.C. n. 23/2019.

Alpignano, 18/02/2020

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Ilaria GAVANI



