



COMUNE DI VALPERGA

Provincia di Torino

Contratto collettivo decentrato integrativo
artt. 4 e 5 del CCNL 1.4.99,
utilizzo risorse decentrate

anno 2017

Relazione illustrativa

Parte I - Contratto collettivo decentrato integrativo anno 2017. Relazione illustrativa



I.1 - Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa 07 dicembre 2017
Periodo temporale di vigenza		1 GENNAIO 2017 – 31 DICEMBRE 2017
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott. Bovenzi Umberto - Segretario comunale - Presidente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP-SULPM Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa e del contratto (elenco sigle): FP-CGIL signor Angelo Alice e Vittorio Mecca CISL-FP signor Diego Truffa UIL-FPL signor Luca Cortese RSU signor Simona Nora
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente del COMUNE DI VALPERGA
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi accessori: Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi ed indennità previste dal CCNL vigente.
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.	È stata acquisita la certificazione preventiva del Nucleo di Valutazione interno ai sensi dell'art. 15 comma 4 del CCNL 1.4.1999 per le risorse di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999 effettivamente destinate al raggiungimento di obiettivi specifici (ALLEGATO 1)
		Il revisore dei conti, ha redatto la certificazione prevista dalle norme contrattuali, senza rilievi.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance ed obiettivi, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera della Giunta Comunale n. 48 del 20/04/2017.
		È stato adottato il Programma triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza anno 2017/2019 previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione della Giunta Comunale n. 28 del 25/02/2017.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: SI
La Relazione della Performance e obiettivi è stata validata dal nucleo di valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009: SI		
Eventuali osservazioni		

I.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;

Con il contratto integrativo del personale del Comune di Valperga, per l'anno 2017, si definiscono i criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi per le progressioni orizzontali, per incentivazione produttività e miglioramento dei servizi ed indennità previste dal CCNL vigente.

La costituzione del fondo per l'anno 2017 è stata effettuata con determina del Segretario Comunale n. 206 del 15/06/2017, con la quale si rendevano indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. b del CCNL 1.4.1999 e dell'art.33 del CCNL 22.1.2004, alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi economici) e in particolare venivano sottratti dalle risorse ancora contrattabili risorse stabili, pari ad **€ 31.104,13**.

Tali risorse sono necessarie a retribuire le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per le risorse **all'anno 2017** le delegazioni hanno contrattato la destinazione delle seguenti risorse:

1. progressioni orizzontali - **€ 260,00**
2. specifiche responsabilità (art. 36, c. 2, CCNL 22/01/04) **€ 300,00** (1 ufficio demografico)
3. indennità di rischio (art. 17, comma 2, lett. d) **€ 450,00** - (2 operai)
4. indennità di disagio (art. 17, comma 2, lett. e) **€ 440,00** - (2 operai)
5. incentivazione produttività e miglioramento dei servizi, secondo il piano delle performance e obiettivi (art. 17, c. 2, lett a. CCNL 01/04/99 e s.m.i.) **€ 11.709,40**
6. risorse da specifiche disposizioni di legge (art. 15, c. 1, lettera k) del C.C.N.L. 01.04.1999 e smi) **(progettazione) € 0**

Le risorse di cui al punto 1. progressioni orizzontali, saranno distribuite sulla base della valutazione individuale, da effettuare a consuntivo, secondo i criteri stabili in sede di contratto decentrato del 14 luglio 2016 e nel verbale di contrattazione del 07 dicembre 2017, così determinati:

Le progressioni verranno effettuate in base all'art. 52, comma 1, bis del D.Lgs 165/2001 come introdotto dall'art. 62 del D.Lgs 150/2009.

Avverranno in modo selettivo in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed i risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione vigente.

- permanenza in servizio di almeno 10 mesi su 12 mesi nell'ultimo anno e permanenza in servizio nell'ente da almeno tre anni.

- valutazione positiva nell'ultimo triennio

- non aver riportato sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto nel biennio precedente.

Si stabiliscono i seguenti criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2017, con decorrenza 1° gennaio, ed in particolare per l'anno 2017 le progressioni orizzontali sono così determinate:

100% per la categoria B3

La graduatoria sarà resa pubblica.

Le risorse di cui al punto 5. incentivazione produttività e miglioramento dei servizi, saranno distribuite sulla base della valutazione collettiva e individuale, della percentuale di coinvolgimento dei dipendenti, dei vari obiettivi assegnati con il piano Performance e obiettivi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 48 del 20/04/2017, dei comportamenti organizzativi, da effettuare a consuntivo, secondo i criteri stabili in sede di contrattazione 29 dicembre 2011 e successivo verbale di delegazione trattante del 1 dicembre 2016 e verbale di contrattazione del 07 dicembre 2017.

Art. 37 CCNL 22.1.2004

1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.

3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.

4. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"

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, perchè 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.

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

FONDO INDISPONIBILE	2017
a) progressioni economiche (17 comma 2 lett. b del CCNL 1.4.1999)	25.389,47
TOTALE UTILIZZO FONDO PROGRESSIONI	25.389,47
b) Indennità di comparto (art.33 ccnl 22.01.04)	5.714,66
TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	31.104,13
c) Progressioni economiche 2017	260,00
d) indennità di rischio - cantonieri (art. 17, comma 2, lett. d)	450,00
e) indennità specifiche responsabilità - ufficio demografico (art. 36, c. 2, CCNL 22/01/04)	300,00

f) disagio – cantonieri (art. 17, comma 2, lett. e)	440,00
g) produttività individuale e collettiva (art. 17, c. 2, lett a. CCNL 01/04/99 e s.m.i.)	11.709,40
h) incentivi progettazione – ufficio tecnico (art. 15 c. 1 lett K. ccnl 1.4.99)	0
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO 2017	13.159,40
TOTALE UTILIZZO FONDO 2017	44.263,53

- 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;

Con il presente contratto decentrato non si determinano effetti abrogativi impliciti.

Attualmente risultano vigenti:

CCDIA 2005 siglato in data 22/06/2005 nel quale sono state contrattate le parti giuridiche demandate dai CCNL nazionali alla sede decentrata;

CCDIA 2011 siglato in data 29/12/2011 nel quale sono stati introdotti criteri diversi relativi alle risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa individuale personale dei livelli;

CCDIA 2016 siglato in data 14 luglio 2016 per l'attribuzione delle progressioni orizzontali;

Regolamento uffici e servizi approvato con deliberazione G.C. n. 51 del 29/04/2014 e successive modifiche ed integrazioni.

Attualmente il D.lgs 150/2009 ha apportato modifiche sostanziali al D.lgs 165/2001 restringendo e modificando ampiamente le materie destinate alla contrattazione integrativa definendo in maniera sensibilmente differente rispetto al passato le materie destinate alla contrattazione, concertazione ed informazione.

In merito all'applicabilità delle disposizioni dei Titoli II e III del d.lgs. n. 150 del 2009, per le Regioni e gli Enti locali resta la necessità di adeguamento dei propri ordinamenti ai relativi principi entro il termine del 31 dicembre 2010, in assenza del quale verranno applicate integralmente le disposizioni previste dallo stesso decreto legislativo. In ogni caso, le norme che dispongono un termine finale per l'adeguamento non valgono ovviamente a sanare le eventuali illegittimità contenute nei contratti integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009 e maturate sulla base dei principi previgenti (ad esempio con riferimento all'erogazione della retribuzione di produttività in modo non selettivo o indifferenziato o sulla base di automatismi ovvero in relazione alla regolazione con il contratto integrativo di materie non espressamente devolute dal CCNL o, a maggior ragione, disciplinanti materie escluse dalla contrattazione collettiva o, ancora, alla violazione del vincolo di bilancio e delle regole di finanziamento dei fondi di amministrazione). Tali illegittimità, che comportano la nullità delle singole clausole del contratto integrativo (nonché le forme di responsabilità secondo le norme vigenti anche alla luce della giurisprudenza contabile e di merito), rimangono pienamente rilevabili.

Le citate disposizioni inoltre stabiliscono che:

a) la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali;

b) sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale (ai sensi dell'articolo 9 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992 n. 421;

c) la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche;

d) la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;

e) la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance; a tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

Relativamente al punto b), si ritiene opportuno sottolineare che ai sensi del comma 2 dell'articolo 5 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 34 del d.lgs. n. 150 del 2009, "le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunti in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ove prevista" nei contratti collettivi nazionali.

Atteso quanto previsto anche dall'articolo 40, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 54 del d. lgs. n. 150 del 2009, quindi:

a) la contrattazione nazionale ed a maggior ragione quella integrativa non potranno aver luogo sulle materie appartenenti alla sfera della organizzazione e della micro-organizzazione, su quelle oggetto di partecipazione sindacale e su quelle afferenti alle

prerogative dirigenziali (articolo 40, comma 1, d.lgs. n. 165 del 2001); ciò, in particolare, con riferimento alle materie dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane, che costituiscono l'ambito elettivo tipico delle prerogative dirigenziali; b) in tali materie – esclusa la contrattazione – la partecipazione sindacale potrà svilupparsi esclusivamente nelle forme dell'informazione, qualora prevista nei contratti collettivi nazionali. Resta ferma in ogni caso la consultazione nei casi previsti dall'articolo 6, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Queste disposizioni, non essendo previsto dalla legge un termine di adeguamento, operano dal 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009. Nei confronti dei contratti collettivi che dispongano in modo diverso vengono applicati i meccanismi di eterointegrazione contrattuale previsti dagli articoli 1339 ed 1414, secondo comma, codice civile, ai sensi dell'articolo 2, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001 (come modificato dall'art. 33 del d. lgs. n. 150 del 2009). In queste ipotesi la norma contrattuale difforme viene automaticamente sostituita da quella primaria contenuta nell'articolo 5, comma 2 (come modificato dall'art. 34 del d. lgs. n. 150 del 2009), che, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, ha carattere imperativo ed è quindi inderogabile, al pari di tutte le norme del d.lgs. n. 165 del 2001. Per cui, nelle predette materie, le forme di partecipazione sindacale, se già previste dai contratti nazionali, "regrediscono" all'informazione. A maggior ragione, per dettato testuale ed esegesi sistematica, nelle materie oggetto di macro-organizzazione, nei cui margini è contenuta l'attività di micro-organizzazione ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, non possono attivarsi forme di partecipazione sindacale diverse dall'informazione.

Relativamente a quanto previsto dal titolo III del d.lgs. n. 150 del 2009 (Merito e Premi), vengono, tra le altre, in rilievo le disposizioni che attengono all'attribuzione delle progressioni economiche/orizzontali, che andranno previste selettivamente sulla base dei risultati conseguiti ed allo sviluppo delle competenze professionali ed esclusivamente nei confronti di una quota di personale (articolo 23), e quelle relative alle progressioni verticali, che rimangono equiparate al pubblico concorso e sono precluse dalla contrattazione (articolo 24); ovvero quelle che promuovono il merito e la performance organizzativa e individuale attraverso sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche (articolo 18).

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

CCDIA 2011 siglato in data 29/12/2011 ha approvato una nuova metodologia di valutazione coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009, recepite anche nel Regolamento degli Uffici e dei Servizi con deliberazione G.C. n. 120 del 14/12/2010 e successiva deliberazione G.C. n. 51 del 29/04/2014.

E' stato approvato il Piano delle Performance e obiettivi per l'anno 2017 con deliberazione della giunta Comunale n. 40 del 20/04/2017.

Il Nucleo di valutazione ha Verificato che il "Sistema di misurazione e valutazione delle performance e obiettivi" fosse coerente con i criteri espressi dall'art. 7 comma del 3 del D.lgs. 150/09.

Tale Ente avendo meno di 15 dipendenti non è obbligato dalle attuali norme a prevedere una graduatoria finale delle valutazioni del personale dei livelli.

- 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'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

Per l'anno 2017 sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali, saranno distribuite sulla base della valutazione individuale, da effettuare a consuntivo, secondo i criteri stabili in sede di contratto decentrato del 14 luglio 2016.

- f) **illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della ivi e obiettivi), adottati**

dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n.150/2009.



Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 40 del 20/04/2017, si è approvato il Piano della Performance e obiettivi per l'anno 2017. Tale piano è stato successivamente validato dal Nucleo di Valutazione.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance e obiettivi che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti e ad obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta Comunale.

Per l'anno 2017 sono stati assegnati degli obiettivi specifici per settore, sono stati corredati dalle seguenti informazioni: indici di quantità, qualità, tempo e di costo.

Inoltre sono previsti indicatori di efficienza, efficacia, temporale e di qualità, sui quali sono indicati i valori attesi.

In seguito alle direttive dell'amministrazione comunali, sono state destinate ai sensi dell'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999, (nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997), per una somma di € 3.116,73, ridotta già nel 2016 di € 843,83, e pertanto riconfermata per il 2017 in € 2.272,90.

Detta somma è espressamente destinata dall'ente al raggiungimento degli specifici obiettivi di produttività e di qualità contenuti all'interno del Piano della Performance.

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

Nucleo di Valutazione di Valperga C.se

Allegato 1)



Valperga, 15 giugno 2017

Oggetto: Attestazione anno 2017 ai sensi art. 15 comma 4 del CCNL 1.4.1999 –

Il Nucleo di Valutazione

Considerato che l'art. 15 comma 4 del CCNL del 01.04.1999 prevede testualmente: *"Gli importi previsti dal comma 1, lett. b), c) e dal comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità";*

Vista la dichiarazione del responsabile del dipartimento finanziario sulle disponibilità in bilancio d'iscrizione nel fondo 2017 di cui in oggetto;

Vista la deliberazione n. 48 del 20/04/2017 con la quale la G.C. ha approvato il Piano delle Performance per l'anno 2017;

Constatato che gli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance sono coerenti con i criteri indicati nell'art. 5 comma 2 del D.lgs. 150/09 e pertanto validati e opportunamente pesati, come riportato nel verbale della stessa data.

Evidenziato come l'iscrizione al fondo 2017 deve essere correlata alle disposizioni del D.L. 78/2010 così come coordinato con la legge 122/2010 art 9 comma 3 e 4, secondo la circolare n 12/2011 del Mef, demandando al collegio dei Revisori la vigilanza e la certificazione complessiva del fondo, ai sensi dell'art. 55 del D.lgs. 150/09 "Controlli in materiale di contrattazione integrativa";

Autorizza

l'iscrizione dell'importo pari a € 2.272,90 ai sensi del secondo comma art 15 ccnl 1.4.99 finalizzata a remunerare *la produttività* secondo i requisiti previsti dall'art 37 del ccnl 22 gennaio 2004.

Il N.V. visto il predetto art 37 del ccnl 22 gennaio 2004, verificherà alla fine dell'anno finanziario 2017 la correlazione degli stanziamenti, di cui al comma 2 e comma 5 dell'art 15 ccnl 1.4.99, con gli obiettivi collegati alla produttività; eventuali risparmi derivanti dal non raggiungimento degli obiettivi non costituiranno economie del fondo e ritorneranno nelle disponibilità di bilancio.

Nucleo di Valutazione di Valperga C.se



Si rammenta che l'erogazione della produttività è finalizzata a effettivi e veritieri criteri concordati nel CCIA.

Il N.V. verificherà l'effettiva coerenza alla fine del periodico processo di valutazione.

Si richiede l'invio di tale verbale a:

- Sindaco
- Revisore dei Conti
- Posizioni organizzative

Il Nucleo di Valutazione

