

COMUNE DI VIGLIANO BIELLESE
(Provincia di Biella)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2016. **Relazione illustrativa**

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

Data di sottoscrizione		Pre intesa del 30.11.2016 Contratto decentrato integrativo aziendale 2016 - Parte normativa ed economica
Periodo temporale di vigenza		Anno 2016
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente delegazione pubblica trattante dott.ssa Elena Andronico Componenti delegazione pubblica trattante: Dott. Palmino Camerlo - Responsabile del Settore Polizia Locale Dott.ssa Mariateresa Signaroli Responsabile Settore Affari generali Dott.ssa Stefania Fabris Responsabile Settore Economico RSU: Carmela Angelone Patrizia Brunazzo Elisabetta Ravetto Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL (Marilena Santo) - CGIL (Mario Paonessa) - UIL (Orietta Siracusano)
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2016. b) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettera, f) del CCNL 31.3.1999; c) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettera, i) del CCNL 31.3.1999; d) progetti di miglioramento quali-quantitativo, ex art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999 d) Progressioni orizzontali già contrattate nell'anno 2015 ma con decorrenza 01.01.2016
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di valutazione interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di valutazione interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organismo di valutazione interno ai sensi dell'articolo 15 comma 4 del CCNL 1/4/1999 per le risorse di cui all'articolo 15 comma 2 del CCNL 1/4/1999 effettivamente destinare al raggiungimento di obiettivi specifici anno 2016.
		l'Organo di valutazione interno non ha effettuato rilievi
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di	Ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 con atto n. 48 del 11.05.2016 la Giunta Comunale ha approvato, unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione, il Piano dettagliato degli obiettivi ed il Piano delle performance per il triennio 2016-2018.

	inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del d.lgs. 33/2013 con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 27/01/2016
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii., attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale (articolo abrogato dal d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33)
Eventuali osservazioni =====		

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

Per l'anno 2016 già con la determinazione di costituzione del Fondo n. 441 del 30.11.2016 il Comune di Vigliano Biellese aveva reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'articolo 17 comma 2 lettera b) del CCNL 1/4/99 e dell'articolo 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, euro 75.495,50 quali somme necessarie a retribuire le progressioni orizzontali (euro 56.678,86) e l'indennità di comparto (euro 18.816,64) già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per le risorse all'anno 2016 le delegazioni hanno concordato la seguenti modalità di destinazione delle risorse:

1. Progressioni economiche orizzontali anno 2015 con decorrenza 01.01.2016 € 10.667,80.
2. Specifiche responsabilità (art.17, comma 2 lettera f) del CCNL 01/04/1999, art. 36 comma 1 CCNL 22/1/2004 e art. 7 CCNL 9/5/2006 : € 6.750,00.
3. Turnazioni € 4.948,41 (Art. 22 del CCNL 14.09.2000).
4. Indennità di rischio (art. 37 del CCNL del 14/9/2000), € 720,00.
5. Indennità di disagio personale asilo nido € 1.400,00 (art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 1.4.1999). Sulla base della disciplina contrattuale, questo particolare compenso vale a remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti.
6. Indennità maneggio valori art. 36 del CCNL 14.09.2000, € 371,25.
7. Indennità educatrici asilo nido art. 31 c. 7 CCNL 2000 € 2.902,24.
8. Indennità educatrici asilo nido art. 6 CCNL 2001 € 1.597,09.
9. Progetto centro estivo per il personale docente asilo nido € 1.200,00 art. 31 c. 5 CCNL 14.09.2000

10. Particolari funzioni (art.17 comma 2 lettera i) del CCNL dell'1/4/1999 e all'articolo 36 comma 2 del CCNL 22/1/2004; Euro 1.665,00.
11. Progetti redatti ex art. 15, comma 5, del CNLL 01.04.1999 - € 7.482,60.
12. Incentivi Ici art. 15 c. 1 lett. K – CCNL 1.04.1999 – € 800,00
13. Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi (art. 17, comma 2, lettera a) del CCNL dell'1/4/1999 e s.m.i.
Euro 17.917,73.

Le risorse economiche destinate alla produttività annuale sono suddivise pro quota tra il personale dipendente sulla base del coinvolgimento dei dipendenti e distribuite in base al raggiungimento dei vari obiettivi assegnati e dei comportamenti organizzativi. Il Comune di Vigliano Biellese si avvale di schede distinte per profili professionali, predisposte dall'OV, contenenti 9 parametri (3 relativi all'Apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance e 6 relativi ai Comportamenti professionali) ciascuno dei quali può avere un punteggio da 1 a 7. La sommatoria di tutti i punteggi stabilisce la votazione del dipendente.

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 qualitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso della 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 del 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 delle performance organizzativa individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perché 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 delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 6 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	17.917,73
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	56.678,86
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali – contrattate già nell'anno 2015 ma con decorrenza 01.01.2016	10.667,80
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	

Art. 17, comma 2, lett. d) - Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	6.039,66
Art. 17, comma 2, lett. e) - indennità di disagio	1.400,00
Art. 17, comma 2, lett. f) - indennità per specifiche responsabilità	6.750,00
Art. 17, comma 2, lett. g) - compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione) - inserito figurativamente senza modificare l'importo del fondo	522,54
Art. 17, comma 2, lett. i) - altri compensi per specifiche responsabilità	1.665,00
Art. 17, comma 2, lett. g) - compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) incentivo ici	800,00
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 - personale educativo nido d'infanzia	2.902,24
Art. 6 CCNL 5.10.2001 - indennità per personale educativo e docente	1.597,09
Art. 33 CCNL 22.1.2004 - indennità di comparto	18.816,64
Art. 15 c. 5 indennità attivazione nuovi servizi o potenziamento di quelli esistenti	7.482,60
Altro - Progetto obiettivo centro estivo asilo nido (CCNL 14.09.2000 art. 31 c. 5)	1.200,00
Totale	133.917,62

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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 di tali disposizioni si evidenzia che:

- la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali;
- 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. 165/2001, 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;
- 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;
- la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;
- la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività di 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.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione delle Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 121 del 30/09/2013, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n.150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche contrattate già nel 2015 ma con decorrenza 01.01.2016; precedentemente sospese per il triennio 2011-2013 e per l'anno 2014 in attuazione delle disposizioni recate dall'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010 e prorogate fino al 31 dicembre 2014 dal DPR 122/2013.

Relativamente alla quota da destinare alle progressioni economiche contrattate nell'anno 2015 con decorrenza 01.01.2016, tenuto conto dei criteri meritocratici di cui alla normativa vigente, si concordano le seguenti percentuali:

Categoria economica B = 100% - Previsione di spesa **€ 4.419,87**

Categoria economica C = 70% (rispetto alla spesa complessiva degli aventi diritto) - Previsione di spesa **€ 6.247,93**

Categoria economica D = 0

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Con delibera n. 48 del 11/05/2016 la Giunta Comunale ha approvato il Piano delle Performance – e gli obiettivi di processo per l'anno 2016.

Tale piano è stato validato dall'organismo di valutazione con il verbale n. 2/2016. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano delle Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dall'Amministrazione.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

IL TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Dott.ssa STEFANIA FABRIS

