



Comune di Sondrio

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CCDI SOTTOSCRITTO IL 12/12/2016 AI SENSI DELL'ART. 5 DEL CCNL 01/04/1999 DEL COMPARTO REGIONI-AUTONOMIE LOCALI PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE COSI' COME SOSTITUITO DALL'ART. 4 DEL CCNL DEL 22/01/2004 DEL COMPARTO REGIONI-AUTONOMIE LOCALI PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE

MODULO 1: ILLUSTRAZIONE ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO

Data di sottoscrizione: 12/12/2016

Periodo temporale di vigenza: parte economica 01/01/2016 – 31/12/2016
la parte normativa rimane disciplinata dal ccdi stipulato il 18/12/2014 relativo al triennio 01/01/2014 – 31/12/2016, salvo quanto disposto dal ccdi stesso.

Composizione delle delegazioni:

Parte pubblica – composta ai sensi della deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 27/01/2015:

Dirigente del Settore Servizi Istituzionali – Presidente;

Segretario Generale – Componente;

Dirigente del Settore Servizi Finanziari – Componente;

Parte sindacale:

RSU;

FP/CGIL;

FPS/CISL;

UIL/FPL;

C.S.A.;

DICCAP;

di cui firmatarie del ccdi: RSU; FP/CGIL; FPS/CISL.

Il contratto collettivo decentrato integrativo (ccdi) sottoscritto il 12/12/2016 è relativo principalmente alla parte economica; per la parte normativa rimane applicabile il ccdi stipulato il 18/12/2014 relativo al triennio giuridico 2014-2016, con le eccezioni rappresentate dall'istituto delle progressioni orizzontali e dal recepimento, in materia di incentivi tecnici, del d. lgs. 50/2016.

Conseguentemente di seguito si riportano le valutazioni già espresse con riferimento al ccdi stipulato il 18/12/2014, aggiornate nei riferimenti temporali e con le modifiche derivanti dal ccdi 2016:

Materie trattate nel contratto integrativo:

COMUNE DI SONDRIO

Piazza Campello, 1 – 23100 SONDRIO

Tel. 0342-526.111 Fax 0342-526.333

Sito internet: www.comune.sondrio.it

E-mail: info@comune.sondrio.it

Partita IVA e Cod. Fiscale 00095450144

SERVIZIO SEGRETERIA E PERSONALE



Disposizioni in materia di sciopero nei servizi pubblici essenziali e relazioni sindacali; criteri di determinazione delle risorse decentrate; modalità di utilizzo del fondo per lavoro straordinario; presupposti per il riconoscimento delle indennità di turno, rischio, disagio, reperibilità, maneggio valori, messi notificatori; disposizioni concernenti le indennità per le particolari posizioni di lavoro e di responsabilità e indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettere f) e i) del CCNL 01/04/1999 come modificato dall'art. 36 del CCNL 22/1/2004; metodologie di valutazione; disposizioni in materia di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi; previdenza complementare del personale della polizia locale; progressioni orizzontali nella categoria, disposizioni generali in materia di orario di lavoro, igiene, sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro, formazione ed aggiornamento professionale.

Adempimenti procedurali:

Il piano della performance previsto dall'art. 10 del d. lgs. 150/2009 è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 3/2015 relativamente al triennio 2015/2017 ed è stato successivamente aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale n. 268/2015. Per il triennio 2016/2018 il piano della performance è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 39/2016.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 14/2014 è stato riapprovato il Piano triennale di prevenzione della corruzione per il triennio 2014-2016 (già approvato in precedenza con deliberazione di giunta comunale n. 260/2013) che include il Programma per la Trasparenza e l'Integrità di cui all'art. 10 del d. lgs. n. 33/2013, nel rispetto del Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione. Con deliberazione della Giunta Comunale n. 70/2015 è stato riapprovato il Piano triennale di prevenzione della corruzione per il triennio 2015-2017, successivamente aggiornato con deliberazione n. 11/2016.

Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 10 del d. lgs. n. 33/2013.

La relazione della performance è stata validata dal Nucleo di valutazione con riferimento all'anno 2015 ed approvata dalla giunta comunale con deliberazione n. 78/2016; per l'anno 2016 sono stati fatti dei monitoraggi parziali; la relazione finale potrà essere validata solo al termine del processo di verifica dei risultati.

MODULO 2: ILLUSTRAZIONE ARTICOLATO

La trattativa si è sviluppata tenendo conto dell'atto di indirizzo formulato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 225/2014, come aggiornato con deliberazione n. 254/2016 e del complesso quadro normativo di riferimento. In particolare la giunta comunale ha chiesto alla delegazione trattante di parte pubblica di sviluppare la contrattazione su più annualità a partire dall'anno 2014 e, con riferimento ai principali istituti giuridici di tener conto delle seguenti indicazioni:

- prevedere nell'ambito del fondo le risorse necessarie al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, con riferimento a n. 4 posizioni;
- limitare l'utilizzo di risorse per il finanziamento di progetti finalizzati, avendo riguardo in particolare a quelli necessari per la realizzazione di attività previste da altri strumenti di programmazione quali il Documento Unico di Programmazione (es. progettazione e gestione di eventi e manifestazioni) o finanziati con risorse specifiche (es. risorse art. 208 codice della strada per progetti di educazione stradale e servizi serali/notturni di vigilanza; progetti specifici finanziati da altri enti); utilizzare lo strumento dei progetti per situazioni che meritano un particolare apprezzamento in



considerazione della qualità e quantità dell'apporto richiesto ai lavoratori in relazione a specifiche attività;

- indennità di rischio e disagio: effettuare una verifica puntuale delle singole posizioni lavorative, in quanto tali indennità devono essere corrisposte solo in presenza di situazioni con effettiva esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale o comportanti un disagio; graduare le indennità in modo tale che, fermo restando l'importo dell'indennità di rischio nel limite fissato dalla contrattazione nazionale, l'indennità di disagio sia di importo inferiore; verificare le situazioni di cumulo tra le due indennità, evitando comunque incrementi di spesa a tale titolo rispetto a quanto risultante dal ccdi vigente;

- l'attribuzione delle specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1/4/1999 (come sostituito dall'art. 7 del CCNL 9/5/2006) e all'art. 17, comma 2, lett. i) del medesimo CCNL (come modificato dall'art. 36 del CCNL 22/01/2004) potrà essere effettuata solo in presenza di atti formali che individuino la specifica posizione lavorativa ricoperta; i valori dovranno essere differenziati in base alle diverse responsabilità assegnate, tenendo conto anche dell'attribuzione di responsabilità vicarie;

- l'attribuzione dell'indennità per maneggio valori dovrà riguardare solo i lavoratori incaricati con atto formale dello svolgimento di tale attività;

- valutare, nel rispetto della disponibilità delle risorse e del mantenimento dell'equilibrio generale del fondo, tenuto conto anche della necessità di utilizzare delle risorse stabili per istituti di carattere variabile, ma dovuti ai sensi della contrattazione nazionale al verificarsi dei presupposti (es. indennità di turno; maggiorazione per lavoro festivo, indennità di reperibilità), la possibilità di effettuare nuove progressioni, secondo criteri di selettività e senza effetti retroattivi, iniziando un percorso che a partire dal 2016 e con sviluppo negli anni successivi consenta la possibilità di partecipazione ad una congrua platea di personale, nel rispetto della normativa vigente tempo per tempo con contenimento dell'incidenza delle nuove progressioni nei limiti delle disponibilità delle risorse stabili.

Con riferimento invece alla composizione del fondo risorse decentrate l'atto di indirizzo ha individuato i seguenti aspetti principali:

- obbligo di rispetto dei vincoli di bilancio e puntuale applicazione di tutti i limiti di spesa in materia vigenti tempo per tempo;

- utilizzo di risorse ai sensi dell'art. 43 della legge n. 449/1997 secondo quanto stabilito nei progetti previsti dal PEG;

- conferma della possibilità di integrazione del fondo, nella parte delle risorse variabili, ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL 1/4/1999 in misura pari all'1,2% del monte salari 2007 in caso di raggiungimento degli obiettivi di performance di ente in misura non inferiore al 85%;

- previsione dei fondi di cui all'art. 208 del Decreto Legislativo 30.04.1992, n. 285 (codice della strada) solo nei limiti stabiliti anno per anno con propria deliberazione. Inoltre, previa verifica del modello di relazione sindacale più appropriato (contrattazione/concertazione), prevedere l'attivazione a partire dall'anno 2015 della previdenza complementare di cui all'art. 208, comma 4, lett. c) del d. lgs. n. 285/1992 nel rispetto dei seguenti criteri:

- limitazione ai soli appartenenti al Corpo di Polizia Locale del Comune di Sondrio;

- necessità di adesione preventiva e volontaria al fondo Perseo-Sirio;

- previsione di un limite massimo individuale annuo nell'ambito dello stanziamento della deliberazione di giunta;

- mantenimento della forma di previdenza complementare fino alla vigenza della norma primaria di cui all'art. 208 del d. lgs. n. 285/1992;



- conferma della riduzione facoltativa del fondo per lavoro straordinario nella misura già definita nel contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2013;
- non iscrizione nel fondo di risorse ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999, né per quanto riguarda la parte stabile, né per la parte variabile, in quanto mancano le condizioni legittimanti, così come declinate dall'ARAN, per l'utilizzo di tale istituto;
- previsione di risorse per l'attività di accertamento ICI nei limiti fissati anno per anno con propria deliberazione (per anno 2016 deliberazione 24/2016) e rinvio all'apposito regolamento per la costituzione del fondo risorse finanziarie per incentivi tecnici ai sensi dell'art. 93 del d. lgs. n. 163/2006 e dell'art. 113 del d. lgs. n. 50/2016 – *ratione temporis*.

Inoltre, quale disposizione programmatica, si invita a valutare la possibilità di attuazione dell'art. 16 del d.l. n. 98/2011, convertito con legge n. 111/2011 (piani di razionalizzazione), nell'ambito di quelle che saranno le capacità di bilancio e delle linee programmatiche.

Il complesso quadro normativo di riferimento che la delegazione ha avuto presente nelle trattative risulta costituito in particolare da:

- art. 1, comma 557, della legge 296/2006 e s.m.i., con l'obbligo di riduzione della spesa di personale e di contenimento della stessa nel limite del valore medio del triennio 2011-2013, ai sensi del comma 557-quater aggiunto dall'art. 3, comma 5bis del d.l. 90/2014, convertito con legge 114/2014;

- art. 9, comma 4, del d.l. 78/2010 convertito con legge n. 122/2010 che stabilisce

"I rinnovi contrattuali del personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni per il biennio 2008-2009 ed i miglioramenti economici del rimanente personale in regime di diritto pubblico per il medesimo biennio non possono, in ogni caso, determinare aumenti retributivi superiori al 3,2 per cento. La disposizione di cui al presente comma si applica anche ai contratti ed accordi stipulati prima della data di entrata in vigore del presente decreto; le clausole difformi contenute nei predetti contratti ed accordi sono inefficaci; a decorrere dalla mensilità successiva alla data di entrata in vigore del presente decreto; i trattamenti retributivi saranno conseguentemente adeguati".

Il parere della Ragioneria Generale dello Stato prot. n. 0096618 del 16/11/2010 chiarisce la portata della suddetta normativa nel senso che gli aumenti tabellari sono stati certificati nella misura del 3,2%, mentre esulano da tale limite gli aumenti delle risorse variabili disposti ai sensi dell'art. 4 del CCNL 31/7/2009. Tali risorse aggiuntive non possono quindi essere erogate e non possono essere legittimamente mantenute nella costituzione del fondo. A tal fine la delegazione ha verificato che nessun incremento delle risorse variabili è stato effettuato ai sensi del CCNL 31/7/2009. Nessuna decurtazione si è pertanto resa necessaria su tale voce;

- art. 9, comma 2-bis, del citato d.l. 78/2010, convertito con legge n. 122/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456, della legge 147/2013 che testualmente dispone

"A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo.";

la decurtazione permanente decorrente dal 1° gennaio 2015 è stata applicata interamente sulle risorse stabili, come indicato dalla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 13 del 15/04/2016;

- art. 1, comma 236 della legge n. 208/2015 che testualmente dispone:



“Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.”

Al riguardo la delegazione ritiene che la previsione dell'utilizzo integrale della capacità assunzionale maturata nel 2016 dalla vigente programmazione dei fabbisogni di personale consenta di ritenere soddisfatto il requisito richiesto dalla norma per operare una decurtazione relativa a tutti i cessati meno il personale assumibile, in coerenza con i risultati interpretativi desumibili dalla deliberazione della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 27/2014;

- altre norme di legge (art. 18 e 31 d. lgs. n. 150/2009) e di contrattazione collettiva nazionale che impongono di individuare criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito, alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale con esclusione di automatismi.

Oltre al quadro normativo sopradescritto la delegazione ha tenuto presente la posizione espressa dalla Corte dei Conti in particolare con la deliberazione a Sezioni Riunite in sede di controllo n. 51/2011 che ha individuato nelle risorse destinate a remunerare le prestazioni professionali per la progettazione di opere pubbliche e quelle dell'avvocatura interna come le sole risorse escluse dall'ambito applicativo del citato art. 9, comma 2-bis, del dl 78/2010; in analogia tali risorse sono considerate escluse dall'ambito applicativo del citato art. 1, comma 236, della legge n. 208/2015.

Ciò premesso, nel prosieguo del presente modulo si fornirà:

- a) l'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;
- b) un quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, ritenendo tale istituto corrispondente al Fondo Unico di Amministrazione per il comparto Ministeri;
- 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;
- d) l'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;
- e) l'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);
- f) l'illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della



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

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

Con riferimento a quanto sopra indicato sub a) si illustrano i contenuti del contratto decentrato integrativo nella seguente tabella:

Articolo e materia del contratto decentrato integrativo	contenuto dell'articolo e riferimenti legittimanti
1 – campo di applicazione	Individua il campo di applicazione del contratto collettivo decentrato integrativo relativo alla parte economica 2016; per la parte normativa è applicabile il ccdi sottoscritto il 18/12/2014, in coerenza con l'atto di indirizzo approvato dalla giunta comunale con deliberazione n. 225/2014 e nei limiti di quanto previsto dall'art. 5 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 01/04/1999, così come sostituito dall'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 22/01/2004, fatti salvi gli artt. 15 e 16, sostituiti rispettivamente dagli artt. 3 e 2 del ccdi.
2 - sciopero nei servizi pubblici essenziali 3 - relazioni sindacali	Tali articoli danno attuazione in sede decentrata a quanto previsto dalla Contrattazione Collettiva Nazionale sia con riferimento ai servizi ed ai contingenti di lavoratori che sono esonerati dallo sciopero, ai sensi degli articoli 1 e 2 delle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 06/07/1995 che alle relazioni sindacali in sede decentrata ai sensi degli articoli 3 e 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 01/04/1999.
4 - Risorse decentrate 5 – Lavoro straordinario Allegato “A”	Le risorse economiche sono riferite all'anno 2016. Nelle previsioni dell'articolo sono presenti puntuali riferimenti a norme che consentono l'utilizzo delle risorse decentrate e che qui di seguito si riportano: art. 31, c. 2 CCNL 22/1/2004 che riprende le risorse di cui all'art. 15, comma 1, lett a), b), g), h), j) del CCNL 1/4/99 e all'art. 4, c. 1, CCNL 5/10/2001; art. 15, comma 1, lett. m) del CCNL 01/04/1999; art. 17, comma 2, lett. c) del CCNL 01/04/1999; art. 32 del CCNL del 22/01/2004; art. 15 del CCNL 1/4/99; art. 14 del CCNL del 1/4/99 art. 4 del CCNL 9/5/2006; art. 4 del CCNL 5/10/2001; Nell'allegato “A” sono indicati i riferimenti normativi in relazione alle voci di utilizzo del fondo: art. 17 CCNL del 1/4/99; art. 6 CCNL del 5/10/2001; art. 36 CCNL 22/01/2004
6 – Indennità di turno 7 – Indennità di rischio	Tali articoli individuano le condizioni in presenza delle quali possono essere riconosciute le indennità indicate, in attuazione dell'art. 17, comma 2, lett. d) del CCNL 01/04/1999



8 – Indennità di disagio	Tale articolo individua le condizioni in presenza delle quali può essere riconosciuta l'indennità indicata, in attuazione dell'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 01/04/1999
9 e allegato “B” – Servizi di reperibilità	L'articolo e l'allegato “B” in questione individuano le condizioni in presenza delle quali può essere riconosciuta l'indennità indicata, in attuazione dell'art. 17, comma 2, lett. d) del CCNL 01/04/1999
10 e allegato “C” – Indennità per specifiche responsabilità	L'articolo e l'allegato “C” in questione individuano le condizioni in presenza delle quali possono essere riconosciute le indennità indicate, in attuazione dell'art. 17, comma 2, lettere f) e i) del CCNL 01/04/1999 come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22/01/2004
11 - Indennità per maneggio valori	L'articolo in questione individua le condizioni in presenza delle quali può essere riconosciuta l'indennità indicata, in attuazione dell'art. 17, comma 2, lett. d) del CCNL 01/04/1999
12 - Indennità per messi notificatori	Tale articolo individua le condizioni in presenza delle quali può essere riconosciuta l'indennità indicata, in attuazione dell'art. 54, del CCNL 14/09/2000
13 e allegato “D” – Criteri generali delle metodologie di valutazione	L'articolo e l'allegato “D” in questione individuano i criteri generali e le metodologie di valutazione in attuazione dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL 01/04/1999
14 - Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	Tale articolo individua le condizioni in presenza delle quali può essere riconosciuto il compenso di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 01/04/1999 dando altresì attuazione all'art. 18 del CCNL 01/04/1999 così come sostituito dall'art. 37 del CCNL 22/01/2004.
15 come sostituito dall'art. 3 del ccdi - Risorse previste da specifiche disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale	Tale articolo individua le specifiche disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale per le quali l'attribuzione è disciplinata in base a specifiche disposizioni regolamentari; vegono in considerazione in particolare l'art. 2 del d. lgs. n. 468/1994, l'art. 59 del d. lgs. n. 446/1997, l'art. 93, comma 7bis, del d. lgs. 163/2006 e l'art. 113 del d. lgs. 50/2016; in relazione a quest'ultima norma vengono individuate le modalità ed i criteri di cui dovrà tener conto il regolamento che dovrà essere approvato e che sarà applicato – ratione temporis – per l'erogazione dei compensi spettanti relativi all'anno 2016.
16 come sostituito dall'art. 2 del ccdi - Progressione orizzontale nella categoria	L'articolo in questione disciplina l'utilizzo dell'istituto di cui all'art. 5 del CCNL 31/03/1999 (c.d. progressioni orizzontali nella categoria) nel rispetto dei principi di selettività e senza effetti retroattivi.
17 – Disposizioni generali in materia di orario di lavoro	L'articolo in questione dà attuazione a quanto previsto dai seguenti articoli di CCNL: art 4, comma 2, lett. m) CCNL 01/04/1999, art. 22 CCNL 01/04/1999, 31 CCNL 14/09/2000, art. 38bis CCNL 14/09/2000
18 – Previdenza complementare	Ai sensi dell'art. 40 del d. lgs. 165/2001 e della



personale del Corpo di Polizia Locale	deliberazione della Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per la Liguria n. 6/2008 viene disciplinata la previsione di cui all'art. 208, comma 4, lett. c) del d. lgs. n. 285/1992 relativa alla destinazione di una quota dei fondi provenienti dalle sanzioni per violazione del codice della strada alla previdenza complementare del personale della Polizia Locale
19, 20, 21 e 22 – tutele per i lavoratori e norme finali	Gli articoli in questione danno attuazione a quanto previsto dai seguenti articoli di CCNL: art. 4, comma 2, lett. d) CCNL 01/04/1999, art. 4, comma 2, lett. e) CCNL 01/04/1999, art. 43 CCNL 14/09/2000.

Con riferimento a quanto sopra indicato sub b) si illustrano in dettaglio le modalità di utilizzo dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi:

- sono stati individuati in linea generale i dipendenti che possono essere interessati a tali compensi, in relazione alla natura del contratto di lavoro subordinato ed alla sua durata nel caso di contratti a termine ed alla coesistenza in capo allo stesso dipendente di altri emolumenti accessori;
- l'erogazione dei compensi è improntata al rispetto del ciclo: programmazione – indicazione degli obiettivi – monitoraggio in corso di esecuzione – valutazione del raggiungimento degli obiettivi – eventuale erogazione degli incentivi;
- introduzione di una soglia minima di valutazione il cui mancato raggiungimento preclude l'erogazione dell'incentivo;
- determinazione della misura dell'incentivo in stretto collegamento con i risultati della valutazione come meglio indicato sub d).

Con riferimento a quanto sopra indicato sub c) si rappresenta che il contratto disciplina compiutamente gli aspetti trattati, senza rinvii a precedenti contratti decentrati integrativi.

Con riferimento a quanto sopra indicato sub d) si illustrano i criteri individuati nel contratto decentrato per l'utilizzo delle risorse decentrate con riferimento in particolare agli incentivi di performance. L'erogazione del compenso per produttività può avvenire solo in presenza del raggiungimento degli obiettivi di PEG dell'intero comune nelle percentuali indicate nell'art. 14; il riparto avviene sulla base di un sistema di calcolo che tiene conto del punteggio riportato nella scheda di valutazione (che deve comunque essere superiore ad un minimo stabilito) e dell'apporto individuale. Il tutto è sintetizzato in uno schema che consente di raggiungere i seguenti risultati:

- a parità di intensità lavorativa, ma con differenza di valutazioni individuali, il compenso spetterà in misura differenziata in modo da evidenziare il differente apporto individuale;
- a parità di valutazione individuale, ma con differenza di intensità lavorativa (es. part-time), il compenso spetterà in misura differenziata in modo da evidenziare la diversità delle due situazioni.

Con riferimento a quanto sopra indicato sub e) si illustrano i criteri individuati per l'attribuzione di nuove progressioni nella categoria a decorrere dall'1/12/2016:

- contenimento delle risorse destinate all'istituto nel limite consentito dall'ammontare delle risorse stabili;
- decorrenza non retroattiva;



- attribuzione delle risorse stanziare alle categorie Be B3, C, D e D3, in base al numero dei dipendenti in servizio alla data di decorrenza della progressione;
- utilizzo, ai fini della formazione della graduatoria, della media della valutazione delle prestazioni individuali del triennio 2013 – 2015, ma inserimento in graduatoria solo del personale che abbia comunque ottenuto un punteggio minimo differenziato in base alle categorie;
- utilizzo di criteri diversi dalla valutazione solo quali elementi di preferenza a parità di valutazione.

Con riferimento a quanto sopra indicato sub f) si rappresenta che il contratto decentrato è orientato alla cultura del risultato e ad una visione unitaria e globale dell'attività dell'ente, nell'ottica di ottimizzare le risorse disponibili, favorire il gioco di squadra, implementare il senso di appartenenza all'Ente e sviluppare le capacità di interazione tra tutti i soggetti coinvolti allo scopo di mantenere la qualità e la quantità dei servizi erogati. Su tali criteri è stata predisposta la scheda di valutazione, che attribuisce un punteggio al raggiungimento degli obiettivi sia di performance e trasversali, sia di settore sia individuali e/o di servizio. Sempre in tale ottica si è previsto che l'erogazione dei compensi per produttività è rapportata al grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG dell'intero comune e che l'integrazione delle risorse decentrate ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL 1/4/99 è possibile solo in caso di raggiungimento degli obiettivi di performance di ente in misura non inferiore a 85%.

Con riferimento a quanto sopra indicato sub g) non si ravvisano ulteriori elementi da segnalare.

Sondrio, 12 dicembre 2016

La delegazione di parte pubblica

(Livio Tirone)

(Antonino Barbieri)

(Cristina Casali)