



COMUNE DI PREGNANA MILANESE
(Città Metropolitana di Milano)

SETTORE FINANZIARIO

Art. 40, comma 3 sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001 - circolare n. 25 del 19 luglio 2012
MEF Rag.Gen.Stato

ESERCIZIO 2017

relazione illustrativa al contratto integrativo

pagina 2/22

relazione tecnico finanziaria al contratto integrativo

pagina 9/23



COMUNE DI PREGNANA MILANESE
(Provincia di Milano)

SETTORE FINANZIARIO

Relazione illustrativa al contratto integrativo anno 2017

Modulo 1

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

Data di sottoscrizione	_____ FIRMA PREINTESA
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2017 - 31 DICEMBRE 2017
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Alberto Folli – Segretario Comunale - Presidente Gaetano Carlo Gaiera - Posizione Organizzativa - Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. C.I.S.L. SIND. C.G.I.L. SIND. U.I.L. SIND. SULPM Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. C.I.S.L. signor Agostino Vigna SIND. SULPM signor Flavio Ferzoco SIND. C.G.I.L. signor Nicola Cavaliere RSU Aziendali: Carnuccio Domenico Di Vito Samantha Donato Angelina Vegezzi Claudio
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente del COMUNE di PREGNANA MILANESE

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi
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 stato acquisito l'intervento preventivo dell' Organismo Indipendente 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
		Ai sensi del CCNL Enti Locali tale certificazione non è dovuta. L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzato tale relazione.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempiment o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance 2017 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 con deliberazione della G.C. n. 161 del 21/12/2016
		È stato adottato il Programma triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017 2018 2019 previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009 con deliberazione della G.C. n. 8 del 02/01/2017.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 di cui al Verbale del Nucleo Indipendente di Valutazione del 31/03/2017
		La Relazione della Performance 2016 approvata con deliberazione della G.C. n. 41 del 03/05/2017 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale del Nucleo Indipendente di Valutazione del 02/05/2017
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, 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;***

Per l'anno 2017 già con determina di costituzione provvisoria del Fondo n. 3 del 02/01/2017,, e n. 362 del 27/06/2017 il Responsabile del Settore Finanziario/Affari Generali ha reso 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 ecc.) e in particolare venivano sottratti dalle risorse ancora contrattabili risorse pari ad € 22.977,10=, quali risorse necessarie a retribuire le progressioni orizzontali e pari ad € 12.154,87= l'indennità di comparto già determinate negli anni precedenti.

Durante la contrattazione il Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività sono state confermate le integrazioni dell'anno precedente dei seguenti importi:

- parte fissa: € 1.415, 57 equivalente alla RIA del personale cessato nel 2014
- parte variabile: € 750,00 all'art. 15 comma 2 del CCNL 1/4/99.

Per l'anno 2017 il fondo parte variabile è stato inoltre incrementato di € 555,75 equivalente ai risparmi effettuati sul fondo anno 2016 dovuti a minor spese di istituti fissi.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per le risorse dell'anno 2017 le delegazioni hanno concordato la destinazione delle risorse, destinando:

1 - Specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99, art. 36, c.1, CCNL 22/01/04 e art. 7 CCNL 9/5/2006) € 7.500,00=

Art. 7 CCNL 9/5/2006 "1. La lett. f) del comma 2, dell'art.17 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente: " f) compensare in misura non superiore a € 2500 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999. La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera.

2 - Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi (art. 17, c. 2, lett a. CCNL 01/04/99 e s.m.i.) € 13.347,80=.

Sono state confermate le diminuzioni del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a seguito di cessazioni avvenute nel 2012 - 2013 - 2014 e 2015 nell'importo di € 5.219,26 così come stabilito dall'art. 9 comma 2 bis, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito in legge n. 122/2010 e dalla circolare MEF n. 12 del 15 aprile 2011;

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 10/04/2013 è stato approvato il Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa ed individuale ai sensi del D.Lgs 150/2009;

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 05.04/2017 è stato approvato il Piano triennale di razionalizzazione delle spese di cui all'art. 16, comma V D.L. 06/07/2011, N. 98, destinando un importo pari a € 122,00 alla produttività individuale da erogare in base alle valutazioni sui comportamenti ordinari e alla metodologia di valutazione approvata con deliberazione G.C. 41 del 03/05/2017;

Visto l'accordo di preintesa del 13/07/2017 viene riconfermata, come per l'anno 2017 la modalità di erogazione della produttività .

Le risorse destinate alla produttività annuale, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche, quantificate in € 15.227,29 saranno effettivamente distribuite sulla base della valutazione individuale e sulla base della percentuale di coinvolgimento dei dipendenti da effettuare a consuntivo.

Le risorse economiche, destinate alla produttività sono suddivise pro-quota tra il personale dipendente sulla base della percentuale di coinvolgimento dei dipendenti e distribuite sulla base del raggiungimento dei vari obiettivi assegnati e dei comportamenti organizzativi.

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 (già decurtato a seguito di cessazioni)	2017
Progressioni economiche	22.977,10
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04	12.154,87
Indennità particolari posizioni	8.674,06
Altre indennità (reinq.P.L. Rischio, valori, reperibilità e turno)	12.944,00
produttività individuale e collettiva	15.105,29
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	71.855,32
PIANO TRIENNALE RAZIONALIZZAZIONE SPESE D.L. 98/2011	122,00
TOT UTILIZZO LETTERA k)	9.320,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	81.297,32

- 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;**

Attualmente risulta vigente il Contratto Integrativo Decentrato siglato in data 16/11/016 e confermato anche per l'anno in corso.

Il contratto è stato redatto in base al D.lgs 150/2009 che 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.

- d) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premiabilità* (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;**

L'attuale sistema di valutazione risulta sostanzialmente coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 anche con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

- 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 gli anni 2011 - 2012 - 2013 - 2014 - 2015 - 2016 e 2017 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali anche in virtù della L.122/2010. Non sono stati contrattati quindi nuovi criteri anche se è stato condiviso tra le parti che il sistema utilizzato per valutare la performance sarà utilizzato qualora si dovessero prevedere nuove progressioni economiche in futuro.

- f) **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.**

Con la Delibera n. 161 del 21/12/2016 la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2017. Tale piano è stato successivamente comunicato al Nucleo Indipendente di Valutazione. Ai sensi delle norme vigenti l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta Comunale. Con la medesima deliberazione la Giunta Comunale ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2017 di cui all'art. 169 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 ed il Piano Dettagliato degli Obiettivi di cui all'art. 197 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267. Nella deliberazione precedentemente citata si sono individuati gli Stakeholder cui sono rivolti i processi, indici di quantità, qualità, tempo e di costo (corredati dai valori raggiunti nel triennio precedenti e dai valori attesi per l'anno 2017). Inoltre sono previsti numerosi indicatori di efficienza, efficacia, temporale e di qualità, sui quali sono indicati i valori attesi.

In particolare sono stati approvati anche con il Piano della Performance 2017 numero 13 obiettivi strategici dei quali n. 3 intersettoriali.

Non sono state destinate somme ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999.

Tali obiettivi, dovranno avere i requisiti di misurabilità, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 22.01.2004 ed essere incrementali rispetto all'ordinaria attività lavorativa;

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

Nella costituzione del fondo il totale della parte fissa ammonta ad euro 66.986,21=, il totale della parte variabile ammonta ad euro 4.869,11, oltre all'importo di € 122,00 derivante dal Piano di razionalizzazione delle spese 2016 a favore del fondo 2016 per un totale di euro 71.977,32.

Le somme riferite alla lettera k) del CCNL 1999 art. 15 primo comma sono previste per euro 9.320,00=. Pertanto il totale del fondo compresa la lettera k ammonta a € 81.297,32



Il Responsabile Servizio Finanziario

Gaetano Carlo Gaiera

Pregnana Milanese, li

18 OTT 2017