



COMUNE DI CARRARA

Decorato di Medaglia d'Oro al Merito Civile

## Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigenziale collettivo decentrato integrativo del personale non dirigenziale per l'utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2017.

### Relazione illustrativa

<b>Data di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo</b>		
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anno 2017 e per gli anni successivi ove non venga diversamente disposto dalle parti
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Componente: Dirigente Settore Affari Generali e Personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DICCAP (Sulpm) e relative RSU Firmatarie della preintesa: Firmatarie del contratto:
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Utilizzo risorse decentrate relative all'anno 2017
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	L'ipotesi di contratto decentrato viene trasmessa al collegio dei revisori unitamente alla presente relazione ai fini dell'acquisizione della certificazione da parte del collegio stesso di compatibilità economico finanziaria e normativa ai sensi del comma 1 dell'articolo 40 bis del D.lgs n.165/2001. A seguito dell'acquisizione della certificazione la presente ipotesi verrà inviata alla Giunta Comunale per l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della</b>	Con deliberazione G.C. n. 308 del 21/06/2017 è stato approvato il piano esecutivo di gestione 2017-2019, unificato organicamente con il piano dettagliato degli obiettivi e con il piano della performance. Ai sensi dell'art. 169, comma 3 bis del TUEL, il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108 comma 1 del TUEL e il piano della performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione
		Con deliberazione di Giunta comunale n. 27 del 30/01/2017 è stato adottato il programma triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017-2019



## COMUNE DI CARRARA

Decorato di Medaglia d'Oro al Merito Civile

	<b>retribuzione accessoria</b>	<p>L'Organismo di valutazione presso il Comune di Carrara (MS), ai sensi dell'art.14, c.4, lett.g), del d.lgs. n.150/2009 e delle delibere Anac nn. 1310/2016 e 236/2017, ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'allegato 2 – griglia di <i>rilevazione al 31 marzo 2017</i> della delibera n. 236/2017; l'organismo di valutazione ha svolto gli accertamenti, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal Responsabile della trasparenza ai sensi dell'art.43, c.1 del D.Lgs n.33/2013.</p> <p>Sulla base di quanto sopra, l'Odv <i>in data 10/04/2017</i> ha attestato la veridicità e l'attendibilità, alla data dell'attestazione, di quanto riportato <i>nell'allegato 2</i> rispetto a quanto pubblicato sul sito del Comune di Carrara.</p> <p>La Relazione della Performance 2015 è stata validata dall'OIV in data 21/04/2017, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del D. Lgs. n. 150/2009. Si evidenzia comunque che la performance relativa all'anno 2016 verrà erogata condizionatamente alla validazione della relativa relazione da parte dell'Odv.</p>
<b>Eventuali osservazioni =====</b>		

### **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**

Il presente contratto integrativo, regola la destinazione del fondo per la contrattazione decentrata anno 2017 costituito ai sensi dei seguenti CCNL:

- Art.15 comma1) lett.a), b), c), f), g), h) ,i), j), l) CCNL 01/04/1999;
- Art.15 comma 2 CCNL 01/04/1999;
- Art.4 comma 1 CCNL 05/10/2001;
- Art.4 comma 2 CCNL 05/10/2001;
- Art.32 comma 1 CCNL 22/01/2004;
- Art.32 comma 2 CCNL 22/01/2004;
- Art.32 comma 7 CCNL 22/01/2004;
- Art.4 comma 1 CCNL 09/05/2006;
- Art.8 comma 2 CCNL 11/04/2008;

Le risorse decentrate sono state definite dall'Amministrazione per l'anno 2017 con determinazione del dirigente del Settore Affari Generali e Personale n. 22 dell'09/03/2017 per la parte stabile e con deliberazione di G.C. n. 268 del 01/06/2017 per la parte variabile;

Con i sopra richiamati atti in assenza di contrarie indicazioni normative, si era proceduto a definire il fondo risorse decentrate per la parte stabile e variabile secondo le stesse regole vigenti per l'anno 2016 ovvero nei limiti del fondo 2015 con conseguente riduzione del fondo proporzionale alla riduzione del personale in servizio;

Il collegio dei Revisori dei Conti in data 01/06/2017 ha già verificato che il fondo risorse decentrate destinato al personale non avente qualifica dirigenziale è stato costituito in aderenza al CCNL di comparto e alle norme di finanza pubblica;



## COMUNE DI CARRARA

Decorato di Medaglia d'Oro al Merito Civile

Si evidenzia che successivamente il D.Lgs n.75 del 25/05/2017, entrato in vigore il 22/06/2017, ha stabilito che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, 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, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016..."

Ritenuto di dover applicare la nuova disposizione a partire dal 01/01/2017 andando pertanto a ridefinire il fondo 2017 dando atto che il trattamento accessorio dell'anno 2016, ridefinito con determinazione del dirigente del settore Affari Generali e personale n.14 del 13/02/2017, costituisce la base di riferimento ai fini della costituzione del fondo salario accessorio per l'anno 2017;

Con la deliberazione G.C. n.438 del 05/10/2017 si è provveduto pertanto alla ridefinizione del fondo risorse decentrate del personale non dirigenziale per l'anno 2017 a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs n.75/2017;

Considerato che l'importo di 1.379.882,64 costituisce il limite a cui ricondurre il fondo parte stabile dell'anno 2017 e che è stata ritenuta integrabile la parte variabile del fondo risorse decentrate sussistendo le condizioni di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999 nell'importo di € 91.548,05 corrispondente all'importo previsto per l'anno 2016

In particolare per quanto concerne la parte variabile l'articolo 40 comma 3 quinquies del D.Lgs 30 marzo 2011, n.165, stabilisce che lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance;

Il rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance di cui all'art. 40 comma 3 quinquies del D.Lgs 30 marzo 2011, n.165, è desumibile dal fatto che:

- il Comune di Carrara dispone di una metodologia per la misurazione e la valutazione della performance da ultimo modificato con deliberazione di Giunta Comunale n.670 del 29/12/2016;
- L'ODV ai sensi dell'art.14 comma 4 lett. g) del D. Lgs. vo n° 150/2009 ha reso in data 21/04/2017 apposita attestazione;

Si da atto inoltre che con deliberazione di Giunta comunale n. 27 del 30/01/2017 è stato adottato il programma triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017-2019 e che in data 21/04/2017 è stata validata dall'ODV la relazione della performance relativa all'annualità 2015;

Si rileva altresì che l'articolo 40 comma 3 quinquies del D.Lgs 30 marzo 2011, n.165, stabilisce, anche che gli enti locali possano destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale;

Si prende atto al riguardo che l'organo di revisione ha espresso parere favorevole sulla proposta di rendiconto dell'esercizio finanziario 2016, approvato con la deliberazione C.C. n.47 del 30/05/2017 dando atto di aver verificato, tra l'altro, il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica per l'anno 2016 stabiliti dall'art.1, commi 709 e ss L.n. 208/2015 e che la spesa per redditi di lavoro dipendente sostenuta nell'anno 2016 ha rispettato l'obbligo di riduzione della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente al 19/08/2014;

Relativamente all'integrazione della parte variabile si richiama, l'art. 15 del CCNL 1.4.1999 che:

- al comma 2 stabilisce che in sede di contrattazione decentrata integrativa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse economiche di cui all'art. 15 comma 1°, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari 1997 esclusa la quota relativa alla dirigenza;
- al comma 4 prevede altresì che l'importo di cui al comma 2 può rendersi disponibile solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei nuclei di valutazione (Organismo di valutazione) delle effettive disponibilità di bilancio effettivamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

**Considerato** che l'integrazione delle risorse ex art. 15 comma 2 CCNL 1.4.1999, per le ragioni meglio sopra espresse possa essere riproposta nella stessa misura prevista per l'anno 2016 e pertanto per € 91.548,05;

**E'Stato ritenuto**, conseguentemente, di integrare, conformemente e condizionatamente ad apposita previsione della contrattazione decentrata integrativa, le risorse decentrate parte variabile dell'importo di € 91.548,05 ai sensi dell'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.99 che comunque verrà a rendersi disponibile



## COMUNE DI CARRARA

Decorato di Medaglia d'Oro al Merito Civile

solo a seguito dell'accertamento dell'organismo di valutazione di cui all'art. 15 comma 4 del CCNL 1.4.99 e sopra meglio specificato;

**Si precisa** in particolare che:

- a) le risorse stanziare ai sensi dell'art.15 comma 2 CCNL 1° aprile 1999 sono finalizzate a remunerare i dipendenti per 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;
- b) le predette somme potranno essere comunque corrisposte a consuntivo a seguito della verifica del raggiungimento dell'obiettivo da parte dell'OdV, siccome connesse ai risultati ottenuti negli obiettivi di Performance (Peg e Pdo) assegnati ai diversi settori dell'Ente ;

Preso atto altresì che con nota del Dirigente del Settore Affari generali e personale del 09/01/2017 è stato richiesto ai vari dirigenti di settore gli importi previsionali per l'anno 2017 delle risorse ex art. 15 comma 1 lett. K) CCNL 01/04/1999 ;

Tenuto conto di quanto sopra esposto nell'ipotesi di accordo 2017:

Le parti integrano le risorse decentrate (parte variabile) per l'importo di €91.548,05 considerato che:

- Nel bilancio dell'Ente sussiste la relativa capacità di spesa;
- Il Comune di Carrara non si trova in situazione di dissesto o di deficit strutturale;
- L'importo da integrare verrà reso disponibile a seguito di apposito accertamento da parte dell'organismo di valutazione delle "effettive disponibilità di bilancio ..... destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità".

Il Sistema di valutazione del personale non dirigenziale, quale risultante dall'apposita disciplina adottata dall'Amministrazione comunale, risponde ai principi in materia di misurazione e valutazione delle performance di cui al D. Lgs.vo n. 150/2009.

Per effetto di apposite comunicazioni in fase previsionale da parte dei Dirigenti di Settore le risorse ex art.15 comma 1 lett. k sono state inoltre previste per un importo complessivo pari ad €69.240,81;

Si da atto comunque che a compimento dell'anno sulla base dei provvedimenti assunti dai dirigenti di settore, attestanti la sussistenza dei presupposti ex.art.15 comma 1 lett.K), potrà rivedersi l'importo delle voci riconducibili a risorse ex art.15 comma 1 lett.K CCNL 1.4.1999 e che eventuali scostamenti che si dovessero manifestare rispetto alle somme indicate, successivamente alla sottoscrizione del presente atto, si tradurranno in un adeguamento delle poste ma non comporteranno una modifica del presente contratto, in quanto trattasi di risorse a destinazione vincolata.

**Allegato a) Contiene il prospetto analitico della costituzione del fondo.**

### **B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Relativamente all'anno 2017 nell'ipotesi di contratto decentrato :

- viene garantita la quota media di produttività individuale a livello di ente (importo destinato alla produttività/numero dei dipendenti) pari almeno a €400,00. Resta inteso che continua ad applicarsi il meccanismo di contemperamento introdotto con il contratto decentrato sull'utilizzo delle risorse decentrate anno 2014;

Si stabilisce altresì che

- L'indennità di specifica responsabilità si configura come un compenso accessorio volto a remunerare "l'assunzione formale di particolari e specifiche responsabilità" (meglio individuate in sede di contrattazione decentrata) da parte di dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D (vedi in tal senso parere ARAN RAL n.1741), a compimento dell'anno di attribuzione e svolgimento dell'incarico formale e non a compimento del percorso di valutazione della performance dell'Ente di quell'anno;
- Per l'anno 2017 si procede a razionalizzare l'istituto delle indennità di specifica responsabilità per rispettare il limite di utilizzo della corrispondente voce del salario accessorio riconoscendo le



## COMUNE DI CARRARA

Decorato di Medaglia d'Oro al Merito Civile

responsabilità riconducibili alla fattispecie definite in sede di accordo decentrato sulla base di graduatoria/e e volta/e ad individuare le procedure o funzioni aventi maggiore complessità

### **C) Effetti abrogativi impliciti**

L'accordo ha validità per l'anno 2017 e rimane in vigore per gli anni successivi ove non venga diversamente disposto dalle parti

### **D) 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 meritocrazia e premialità di cui al Titolo III-Merito e premi del D. Lgs. n. 150/2009 così come modificato dalla legge n. 135/2012.

Le risorse, infatti, vengono corrisposte in modo differenziato, secondo criteri di valorizzazione del merito. Parte del premio è collegata al raggiungimento di obiettivi specifici e, parte, ai comportamenti dimostrati.

Al personale si applica il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nella parte in cui disciplina misurazione e valutazione della performance, premi e merito e sistema di incentivazione nonché la Metodologia per la misurazione e la valutazione della Performance.

### **E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**

Nell'anno 2017 non è stato attivato alcun percorso di progressione economica orizzontale.

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

Il salario accessorio legato alle indennità è erogato sulla base delle mansioni effettivamente svolte (disagio, turni, reperibilità, particolari responsabilità, etc.), garantendo il differenziale retributivo tra i vari gruppi professionali. E' finanziato con le c.d. "risorse stabili" del Fondo.

Previsto lo stanziamento delle somma da destinare alla performance, si attende inoltre il raggiungimento degli obiettivi annuali di performance, individuati in sede di Piano esecutivo di gestione. Il premio di produttività consegue a consuntivo, dopo la verifica positiva del raggiungimento degli obiettivi attestata dall'organismo di valutazione ed a seguito della valutazione comportamentale effettuata dal Responsabile del settore competente.

### **G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Nulla da esporre.

Carrara 05/01/18



# COMUNE DI CARRARA

Decorato di Medaglia d'Oro al Merito Civile