



# COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

*Settore Segreteria Organi Collegiali, Personale, Contratti*

**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 2014**

## Relazione illustrativa

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

<b>Data di sottoscrizione preintesa</b>	28 novembre 2014
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2014
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: SEGRETARIO COMUNALE Componenti: RESPONSABILI SETTORE PERSONALE E SETTORE FINANZIARIO Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA. Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, UIL-FPL, CSA.
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente a tempo indeterminato
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2014. b) Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1.04.1999. c) Criteri, valori e procedure per l'attribuzione del premio di produttività di carattere individuale previsto all'art. 17, comma 2, lettera a) del CCNL 1.04.1999.

Relazione illustrativa/pag. 1 di 5



# COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

Settore Segreteria Organi Collegiali, Personale, Contratti

1

<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>	<b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? La certificazione dell'Organo di controllo interno sarà acquisita prima della distribuzione delle risorse.</b>  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi: descriverli.....
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<b>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Con deliberazione della Giunta Comunale n. 121 del 29/12/2011 è stato adottato il SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (ART. 7 DEL D. LGS. 150/2009.</b> <b>Adozione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: In attuazione dell'art. 1, comma 35, della legge n. 190 del 2012, tale Piano è parte integrante del Piano di prevenzione della corruzione, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 20 febbraio 2014.</b> <b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì.</b> <b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì.</b>
<b>Eventuali osservazioni</b> _____		

Relazione illustrativa/pag. 2 di 5



# COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

*Settore Segreteria Organi Collegiali, Personale, Contratti*

## **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

- Articolo 1 Viene identificato l'oggetto, il campo di applicazione e la durata del contratto.
- Articolo 2 Viene stabilita la procedura di interpretazione autentica in caso di controversie sull'interpretazione di clausole del contratto.
- Articolo 3 Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione del Responsabile del Settore Segreteria Organi Collegiali, Personale, Contratti n. 380 del 14.11.2014. Lo stesso articolo contiene un quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse (vedi successivo punto B).
- Articolo 4 Le parti convengono sull'utilizzo delle risorse stabili disponibili per il pagamento delle indennità previste dal contratto (turno, rischio, reperibilità, eccetera) e per il pagamento dei compensi di produttività individuale.
- Articoli 5, 6, 7, 8 e 9 Vengono quantificati nel dettaglio gli importi destinati all'erogazione dei compensi per lettera k, per i progetti di attivazione di nuovi servizi e miglioramento di quelli esistenti, per i contributi dell'utenza per servizi non essenziali, per il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori.
- Articolo 10 Vengono fissati i valori economici e i criteri per l'individuazione delle specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera f) affidate al personale di categoria B, C e D. Vengono altresì individuate le particolari figure professionali destinatarie delle responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera i).
- Articolo 11 Vengono fissati i criteri per l'erogazione dei compensi di produttività da erogare a seguito di valutazione individuale.
- Allegato A, B C, D, E, F e G: Sono costituiti dai Progetti presentati dai Responsabili per l'attivazione e/o il miglioramento dei servizi, previsti con le deliberazioni della Giunta Comunale n. 39 del 15 maggio 2014 e la successiva di integrazione n. 86 del 13 novembre 2014, che hanno fornito le indicazioni per la predisposizione del Fondo Risorse Decentrate.

Relazione illustrativa /pag. 3 di 5



# COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

*Settore Segreteria Organi Collegiali, Personale, Contratti*

Allegato H E' costituito dalla Scheda di Valutazione che i responsabili devono compilare per l'erogazione del premio di produttività al singolo dipendente. La Scheda è stata adottata con il "Sistema di misurazione e di valutazione della performance" di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 121/2011

## B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri generali di cui all'articolo 3 della preintesa le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	53.692,00
Art. 33, comma 4, Ccnl 22/01/2004 – indennità di comparto	20.300,00
Ccnl 31.03.99 – inquadramento personale di vigilanza	317,00
Art. 15, comma 5 – Attivazione di nuovi servizi e miglioramento di quelli esistenti	16.600,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori	19.105,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – Indennità per specifiche responsabilità	8.000,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – Altri compensi per specifiche responsabilità	4.167,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – Compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ISTAT, ecc.)	15.080,00
Art. 17, comma 2, lett. a) – Produttività individuale	4.852,00
<b>Totale</b>	<b>142.113,00</b>

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

## C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti.

## 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 in quanto viene utilizzato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 121 del 29/12/2011. I benefici economici vengono erogati al singolo dipendente a seguito della valutazione del Responsabile.

Relazione illustrativa /pag. 4 di 5



# COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

*Settore Segreteria Organi Collegiali, Personale, Contratti*

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche, il cui meccanismo è fermo dall'anno 2005. In ogni caso esse sono sospese per il triennio 2011-2013 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010, e fino al 31 dicembre 2014 in attuazione del dpr 122/2013.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel Piano Esecutivo di Gestione approvato dalla Giunta Comunale con la deliberazione n. 50 del 24/07/2014, con particolare riferimento all'attivazione di nuovi servizi e al miglioramento di quelli esistenti, ci si attende un miglioramento dei servizi e un significativo incremento della produttività del personale interessato.

Occorre osservare che i criteri di determinazione ed attribuzione dei premi di produttività individuale sono strettamente connessi agli esiti del sistema di valutazione della performance complessiva di settore e di ente adottato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 121 del 29/12/2011 e che, pertanto, la loro erogazione è subordinata all'effettiva rilevazione del miglioramento dei servizi offerti alla popolazione.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

1° dicembre 2014

La Responsabile del Settore  
Servizi Finanziari  
Maria Rita ramassotto

La Responsabile del Settore Segreteria  
Organi Collegiali Personale Contratti  
Ornella Chiaretta

Relazione illustrativa / pag. 5 di 5