



**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 2017**

## 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>	20 luglio 2017
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2017
<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: UIL-FPL.
<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 2017. 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.



I

<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 sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato.</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>
		Adozione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: <b>Il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità è parte integrante del Piano di prevenzione della corruzione per il periodo 2017-2019, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 26 gennaio 2017.</b> È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì.</b> La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>Sì, per l'anno 2016.</b>
<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

- 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 con la determinazione del Responsabile del Settore Servizi Amministrativi e Informativi n. 244 del 17.07.2017. 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, maneggio valori e responsabilità).
- Articolo 5 Viene quantificato l'importo destinato all'erogazione dei compensi ai sensi lettera k per l'incentivazione del personale che svolge attività relative al recupero dell'evasione ICI.
- Articolo 6 Le parti convengono di non indire selezione per l'attribuzione di progressioni economiche per l'anno 2017.
- Articoli 7, 8 e 9 Vengono quantificati nel dettaglio gli importi destinati all'erogazione dei compensi per i progetti di attivazione di nuovi servizi e miglioramento di quelli esistenti, 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 particolari responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera f) affidate al personale di categoria B, C e D.
- Articolo 11 Vengono individuate le particolari figure professionali destinatarie delle responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera i), nonché i criteri di attribuzione dei compensi.
- Articolo 12 Vengono fissati i criteri per l'erogazione dei compensi di produttività da erogare a seguito di valutazione individuale.



Allegato A, B C, D, E e F Sono costituiti dai Progetti presentati dai Responsabili per l'attivazione e/o il miglioramento dei servizi, approvati con la deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 15 giugno 2017 che ha fornito le indicazioni per la predisposizione del Fondo Risorse Decentrate.

Allegato G 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 preesistenti	52.600,00
Art. 33, comma 4, Ccnl 22/01/2004 – indennità di comparto	20.200,00
Ccnl 31.03.99 – inquadramento personale di vigilanza	317,00
Art. 15, comma 5 – Attivazione di nuovi servizi e miglioramento di quelli esistenti	20.350,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori	17.900,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – Indennità per specifiche responsabilità	8.000,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – Altri compensi per specifiche responsabilità	1.200,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – Compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ISTAT, recupero ICI, condono edilizio ecc.)	1.350,00
Art. 17, comma 2, lett. a) – Produttività individuale	13.928,00
Totale	135.845,00

\* 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.

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche.

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. 32 del 30.03.2017, 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

=====

14 settembre 2017

Il Responsabile del Settore  
Servizi Finanziari  
Di Nuzzo Bartolomeo

*Bartolomeo Di Nuzzo*

La Responsabile del Settore Servizi  
Amministrativi e Informativi  
Ornella Chiaretta

*Ornella Chiaretta*

Relazione illustrativa /pag. 5 di 5



COMUNE DI BRUINO  
Città Metropolitana di Torino

SETTORE SERVIZI AMMINISTRATIVI E INFORMATIVI ●

---