



Contratto collettivo integrativo per l'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione preintesa	26 novembre 2018
Periodo temporale di vigenza	Anno 2018
Composizione della delegazione trattante	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. Firmatarie della preintesa: UIL-FP, FP-CGIL.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente a tempo indeterminato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2018. 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. Le parti, dopo aver provveduto alla costituzione del Fondo secondo le nuove disposizioni di cui al CCNL 21/05/2018 hanno convenuto di definire la destinazione delle risorse secondo la clausola di ultra attività del contratto integrativo 2017.

Relazione illustrativa/pag. 1 di 5



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 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.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi: descriverli.....
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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.
		Adozione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: Il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, parte integrante del Piano di prevenzione della corruzione per il periodo 2018-2020, è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 5 del 25 gennaio 2018.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì.	
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì, per l'anno 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

- 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 le determinazioni del Responsabile del Settore Servizi Amministrativi e Informativi n. 361 del 11/10/2018 e n. 458 del 23/11/2018. 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, maneggio valori e responsabilità).
- Articolo 5 Viene quantificato l'importo destinato all'erogazione dei compensi, ai sensi dell'art 67 c. 3 lett. c) CCNL 21/05/2018 *ex* lettera k, per l'incentivazione del personale che svolge attività relative al recupero dell'evasione ICI.
- Articolo 6 Le parti convengono di indire selezione per l'attribuzione di progressioni economiche con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 2018. Le risorse destinate al finanziamento delle nuove p.e.o. sono pari a € 2.500.
- 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) CCNL 01/04/1999 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), CCNL 01/04/1999 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. 75 del 27 settembre 2018 e la successiva di integrazione n. 89 del 22 novembre 2018, che hanno 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 per € 54.990,00 e nuove per € 2.500,00	57.490,00
Art. 33, comma 4, Ccnl 22/01/2004 – indennità di comparto	19.500,00
Ccnl 31.03.99 – inquadramento personale di vigilanza	317,00
Art. 15, comma 5 – Attivazione di nuovi servizi e miglioramento di quelli esistenti	22.830,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori	16.200,00
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.)	3.413,00
Art. 17, comma 2, lett. a) – Produttività individuale	15.179,00
Totale	144.129,00

* 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 CCI prevede nuove progressioni economiche con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 2018. Alla selezione partecipano i dipendenti delle categorie B, C e D, subordinatamente alla presentazione di domanda a cui farà seguito, con precisi fattori di valutazione indicati, la formazione di apposita graduatoria dei beneficiari, fino al raggiungimento dell'importo delle risorse all'uso destinate.

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. 27 del 4 marzo 2018, 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

=====

27 novembre 2018

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 ●
