

COMUNE DI PIASCO
Provincia di Cuneo

**Relazione illustrativa
al contratto integrativo anno 2018**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt.7-8-9 del CCNL 21/5/2018, in merito all'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	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2018
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario Comunale Dott. MONDINO Dario.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, FIADEL-CSA Regioni e autonomie locali,</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL-FP.</p> <p>RSU: assente</p> <p>Firmatarie pre-intesa: FP-CISL</p> <p>Firmatarie contratto: SEGRETARIO COMUNALE, FP-CISL</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2018
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p> <p>Non è stata acquisita la certificazione dell'Organo di Controllo Interno in quanto non costituito.</p> <p>E' stato acquisito il parere del Revisore dei Conti in data 04/06/2019 ns. protocollo n. 3197.</p> <p>Nel caso l'Organo di Controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p> <p>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il Piano della performance è stato adottato e approvato con deliberazione G.C. n.100 del 17/12/2018.</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2018-2020 è stato approvato con deliberazione G.C. n.19 del 29/1/2018.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale.</p> <p>La Relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs n. 150/2009?</p> <p>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art.14, comma 6 (art.16 del D.Lgs. n. 150/2009)</p>
	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

I. CAMPO DI APPLICAZIONE

Personale non dirigente.

II. TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Periodo di vigenza 1/1/2018 – 31/12/2018

III. COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE, PER LA PRODUTTIVITÀ E PER LE PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO

Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con l'adozione dei seguenti atti:

- Deliberazione di Giunta Comunale n. 102 in data 17.12.2018 *“Linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica nella contrattazione collettiva decentrata integrativa anno 2018.”*;
- Determinazione del Settore Personale n. 39 in data 27.12.2018 *“Costituzione del Fondo risorse decentrate relativo al personale non dirigente per l'anno 2018 e quantificazione utilizzi presunti.”*

Le risorse stabili sono pari a euro 29.784,38. Le risorse variabili sono pari a euro 1.899,39, oltre ad euro 3.894,49 destinate per incentivi progettazione art.68, comma 2, lett.g) CCNL 21.5.2018 per complessivi euro 5.793,88.

Per l'anno 2018 sono stati resi indisponibili alla contrattazione alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressioni economiche), in particolare è stato sottratto alle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari a euro 21.308,76 destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

**IV. UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ:
RISORSE STABILI**

In conformità al disposto dell'art.16, comma 4 del CCNL 21.5.2018 e dell'art.33 del CCNL 22/1/2004, le risorse stabili come sopra determinate sono gravate delle seguenti voci di destinazione:

- A) Euro 16.642,80 quale Fondo per progressione economiche ai sensi dell'art.16, comma 4, CCNL del 21/5/2018;
B) Euro 4.665,96 per la corresponsione dell'indennità di comparto ai sensi dell'art.33 CCNL del 22/1/2004.

RISORSE STABILI	Euro 29.784,38
UTILIZZO	
Fondo per progressione economiche ai sensi dell'art.16, comma 4, CCNL del 21/5/2018	Euro 16.642,80
Indennità di comparto (art.33 CCNL del 22/1/2004)	Euro 4.665,96
Nuove progressioni economiche anno corrente	Euro 5.629,80
TOTALE DESTINAZIONI	Euro 26.938,56

Le risorse disponibili in parte stabile, a seguito delle predette deduzioni sono, pertanto, pari a:

TOTALE RISORSE DISPONIBILI	Euro 2.845,82
-----------------------------------	----------------------

Per l'anno 2018 sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali da attribuirsi in conformità con quanto stabilito dall'art.16 del CCNL 21.5.2018.

**V. UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ:
RISORSE VARIABILI**

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse variabili:

RISORSE VARIABILI	Euro 8.639,70 (€ 5.793,88 + 2.845,82)
UTILIZZO	
Art.70-bis, comma 1, lett.b) CCNL 21.5.2018 Maneggio valori specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	Euro 340,00
Art.70-quinques, comma 2, lett.b) CCNL 21.5.2018 Indennità per specifiche funzioni di Ufficiale di Stato Civile, Ufficiale elettorale e Protocollo Informatico	Euro 900,00
Art.24, comma 7 Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale contrattate nel CCDI dell'anno	Euro 54,34
Art. 68, comma 2, lett.g) CCNL 21.5.2018	Euro 3.894,49
Art. 68, comma 2, lett.a) CCNL 21.5.2018	Euro 3.450,87
TOTALE DESTINAZIONI	Euro 8.639,70
Risorse disponibili	Euro ==

Si precisa che gli importi, qualora non dovessero essere interamente distribuiti saranno destinati ad incremento delle risorse variabili anno 2019.

VI. CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI

Il Contratto integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa ai precedenti Contratti integrativi stipulati.

Le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro sono erogate previa verifica dell'effettiva esposizione alle situazioni di disagio, rischio o responsabilità.

VII. ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA' AI FINI DELLA CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA.

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e all'assunzione di specifiche responsabilità.

In particolare le relazioni dei responsabili di settore in merito al grado di raggiungimento dei progetti obiettivi assegnati per l'anno 2018 sono stati sottoposti alla valutazione dell'O.I.V. e validati dallo stesso.

b) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva e individuale sono legati ai risultati attesi e al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione adottati dall'Ente.

L'attribuzione di tali premi avverrà secondo il sistema di graduazione già adottato con il C.I.A. 2017, stante il principio di ultrattività, e così individuato:

VALUTAZIONE FINALE	
<60%	0%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 60% E 74,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 75% E 89,99%	0%
VALUTAZIONI >= 90%	100%

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. MONDINO Dario

