COMUNE DI MONASTEROLO DI SAVIGLIANO
(Provincia di Cuneo)

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 **2015**. **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 del 21.12.2015
Periodo temporale di vigenza		Contratto del Anno 2015
Composizione della delegazione trattante		<u>Parte Pubblica :</u> Bacchetta Dr. Carmelo Mario (Segretario Comunale) - Presidente <u>R.S.U.:</u> Cavallera Enrico – Istruttore amministrativo <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione :</u> <u>Firmatarie della preintesa :</u> <u>Firmatarie del contratto :</u>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Campo di applicazione del contratto b) Tempi e procedure per la stipula del contratto c) Costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2015 d) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2015 (progressioni orizzontali, compensi, indennità e altri benefici economici) e) Compensi, indennità ed altri benefici economici f) Criteri per le procedure di misurazione e valutazione delle performance g) Coordinamento con attività di misurazione e valutazione affidata al Nucleo di Valutazione
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? Sì in data 21.12.2015
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano degli obiettivi e delle performance 2015 con D.G.C. n. 56/2015 E' stato adottato il Regolamento sulla valutazione delle performance dei dipendenti comunali con annesso il sistema di misurazione e valutazione delle performance, adottato con D.G.C. n. 34/13 e modifiche con DGCN. 55/2015
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità , come sezione del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione 2015/2017 approvato con D.G.C. n. 9/2015 È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 ¹ ? Sì per quanto di competenza.

¹ La Ragioneria Generale dello Stato dovrà aggiornare i riferimenti alle nuove disposizioni del d.lgs. 33/2013.

		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? L'OIV/Nucleo di valutazione ha validato la relazione / verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PDP-PDO-PEG)
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. Vengono identificati il campo di applicazione e l'oggetto del contratto.
- Art. 2. Vengono specificati i tempi e le procedure per la stipulazione del contratto collettivo integrativo decentrato
- Articolo 3. Le parti prendono atto della costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (deliberazione G. C. n. 6 del 15.01.2015) (contiene tabella analitica della costituzione del fondo, sia stabile sia dinamico)
- Articolo 4 Vengono individuati i criteri relativi alle progressioni di carriera orizzontali ed evidenziato il rispetto dei vincoli di finanza pubblica nelle modalità di costituzione del fondo
- Articolo 5. Vengono fissati i criteri per la corresponsione dell'indennità di rischio
- Articolo 6. Vengono fissati i criteri per la corresponsione dell'indennità legata alle specifiche responsabilità ex art. 147, comma 23, lett. I del CCNL 01.04.99 a art. 36 del CCNL 22.01.2004.
- Articolo 7. Vengono fissati i criteri per la corresponsione delle risorse umane per la produttività ex art. 17, comma 1 lett. a del CCNL 01.04.1999 – art. 36 del CCNL 22.01.2004. Vengono fissati i criteri per la corresponsione delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.
- Articolo 8. Vengono specificate le modalità di erogazione delle risorse concernenti gli incentivi ex art. 92 del D.Lgs. 163/2006
- Articolo 9 . Clausola di rinvio alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui agli artt. 3,4,5,6,7,8, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	3.500,00
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	13.530,53
Art. 17, comma 2, lett. d) – Art. 37 CCNL 14.09.2000 Indennità di rischio	311,13
Art. 17, comma 2 lett e) Indennità di disagio	360,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – specifiche responsabilità	1500,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche	300,00

responsabilità	
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	2.523,48
Somme rinviate	999,13
Totale	23.024,27

*dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto sostituisce tutte le disposizioni pattizie precedentemente intervenute che siano con esso incompatibili

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 verso il personale si applica il Regolamento sulla valutazione delle performance dei dipendenti comunali con annesso il sistema di misurazione e valutazione delle performance, adottato con D.G.C. n.34/2013 e DGC N. 55/2015.

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

Non sono state previste 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 degli obiettivi e delle performance 2015 approvato con D.G.C. n. 56/2015 del con particolare riferimento all'anno 2015 ci si riscontra un elevato raggiungimento degli obiettivi sia strategici dell'Ente che operativi dei singoli uffici

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====