

# COMUNE DI CANTALUPA

PROVINCIA DI TORINO – C. A. P. 10060

*Area Personale*

**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**

<b>Data di sottoscrizione preintesa</b>	28/12/2015
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2015
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: SEGRETARIO COMUNALE Componenti: SEGRETARIO COMUNALE E/O RESPONSABILI DI AREA PER LA PARTE COMPETENTE RSU Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CSA Regioni e Autonomie Locali, CGIL, CISL, UIL; Firmatarie della preintesa: CSA Regioni e Autonomie Locali
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente a tempo indeterminato e in comando
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2015. 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;

# COMUNE DI CANTALUPA

PROVINCIA DI TORINO – C. A. P. 10060

## Area Personale

Relazione illustrativa/pag. 1 di 5

<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?</b> <b>SI</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?</b> <b>Con deliberazione della Giunta Comunale n. 40 del 21/05/2011 è stato adottato il SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b>
		Adozione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: <b>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 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 Triennale di prevenzione della corruzione 2014-2016.</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, per quanto di competenza.</b> La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>Si.</b>
<b>Eventuali osservazioni</b> =====		

Relazione illustrativa/pag. 2 di 5

# COMUNE DI CANTALUPA

PROVINCIA DI TORINO – C. A. P. 10060

## *Area Personale*

**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 n. 466 del 28/12/2015. Lo stesso articolo contiene un quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse
- Articolo 4 Le parti convengono sull'utilizzo delle risorse stabili disponibili per il pagamento delle indennità previste dal contratto e per il pagamento dei compensi di produttività individuale.
- Articoli 5 Vengono quantificati nel dettaglio gli importi destinati all'erogazione dei compensi per lettera k.
- Articolo 6 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, da compensare secondo appositi indicatori. Vengono altresì individuate le particolari figure professionali destinatarie delle responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera i).
- Articolo 7 Vengono fissati i criteri per l'erogazione dei compensi di produttività da erogare a seguito di valutazione individuale.
- Allegato A: E' costituito dalle Schede di Gestione delle Performance che i responsabili devono compilare per l'erogazione del premio di produttività al singolo dipendente

Relazione illustrativa /pag. 3 di 5

# COMUNE DI CANTALUPA

PROVINCIA DI TORINO – C. A. P. 10060

## Area Personale

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

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

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	10.238,93
Decurtazione quota risorse destinate al salario accessorio a dipendenti ora titolari di posizione organizzativa	3.785,90
Art. 33, comma 4, Ccnl 22/01/2004 – indennità di comparto	2.962,90
Art. 17, comma 2, lett. f) – Indennità per specifiche responsabilità	1.500,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – Altri compensi per specifiche responsabilità	300,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – Compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ISTAT, ecc.)	2.026,61
Art. 17, comma 2, lett. a) – Produttività individuale	3.528,33
<b>Totale</b>	<b>24.342,67</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. 40 del 21/05/2011. 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, 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.

Relazione illustrativa /pag. 4 di 5

# COMUNE DI CANTALUPA

PROVINCIA DI TORINO – C. A. P. 10060

## *Area Personale*

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

Occorre osservare, infatti, che i criteri di determinazione ed attribuzione dei premi di produttività 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.40 del 21/05/2011 e che, pertanto, la loro erogazione è subordinata all'effettiva rilevazione del miglioramento dei servizi offerti alla popolazione.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

18 marzo 2016

La Responsabile del Settore  
Servizi Finanziari  
Simona COMBA



Il Responsabile dell'Ufficio Personale  
Roberta Dott.ssa RAMOLINO

Relazione illustrativa / pag. 5 di 5