

# COMUNE DI CANTALUPA

CITTA' METROPOLITANA 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 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>	29/11/2017
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2017
<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: CGIL, CISL, UIL, CSA Regioni e Autonomie Locali; Firmatarie della preintesa: CGIL F.P.
<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 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;

Relazione illustrativa/pag. 1 di 6

# COMUNE DI CANTALUPA

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO – C. A. P. 10060

## Area Personale

<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>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi: descriverli.....</b>
	<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. 40 del 21/05/2011 è stato adottato il SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b>
		<b>Adozione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: 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 2017-2019, approvato con DGC n. 7 del 25/01/2017</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. La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. Del d.lgs. n. 150/2009? Sì. Relazione approvata con DGC 20 del 22/04/2017 e validata dal nucleo in data 28/04/2017</b>
<b>Eventuali osservazioni =====</b>		

# COMUNE DI CANTALUPA

CITTA' METROPOLITANA 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**

#### ***CAPO I – Disposizioni Generali***

Articolo 1 Viene identificato il campo di applicazione.

Articolo 2 Viene stabilita la procedura per l'autorizzazione alla sottoscrizione.

Articolo 3 Viene fissata la validità del Contratto.

Articolo 4 Viene identificato l'oggetto della contrattazione.

#### ***CAPO II – Qualità del lavoro ed innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti***

Articolo 5 Viene definito il sistema delle relazioni sindacali, attraverso un iter procedurale, ai sensi dell'art. 3 e seguenti del C.C.N. L del 01/04/1999

Articolo 6 Vengono identificati i diritti e le libertà sindacali, quali permessi e assemblee.

Articolo 7 Le parti stabiliscono la necessità di iniziative per informare e per la partecipazione dei lavoratori al miglioramento dell'ambiente lavorativo.

#### ***CAPO III – Lavoro straordinario***

Articolo 8 Vengono stabiliti i criteri per il lavoro straordinario.

#### ***CAPO IV – Quantificazione delle risorse decentrate***

Articolo 9 Vengono quantificati gli importi destinati per le risorse decentrate dell'anno 2017.

#### ***CAPO V – Utilizzo delle risorse decentrate***

Articolo 10 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.

Articolo 11 Vengono fissati i criteri per l'assegnazione degli incentivi sulla produttività e il miglioramento dei servizi.

Relazione illustrativa /pag. 3 di 6

# COMUNE DI CANTALUPA

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO – C. A. P. 10060

## *Area Personale*

Articolo 12 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.

Articolo 13 Le parti prendono atto della quantificazione del fondo per la progressione economica nella categoria.

Articolo 14 Vengono individuate le particolari figure professionali destinatarie delle responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera i).

### ***CAPO VI – Fondo interno per la progettazione o atti di pianificazione***

Articolo 15 Vengono stabiliti le modalità e i criteri di riparto del fondo per lo svolgimento di funzioni tecniche da parte dei dipendenti pubblici nell'ambito di lavori, servizi e forniture.

### ***CAPO VII – Sviluppo delle attività formative***

Articolo 16 Vengono stabiliti modalità e tempi per la formazione ed aggiornamento del personale.

### ***CAPO VIII – Prevenzione, sicurezze e miglioramento dell'ambiente di lavoro***

Articolo 17 Vengono definiti i criteri per l'adozione di metodologie per la prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro.

Articolo 18 Vengono rilevate le deroghe in materia di riposo giornaliero.

### ***CAPO IX – Pari opportunità***

Articolo 19 Presa d'atto delle misure necessarie per favorire le pari opportunità

### ***CAPO X – Gestione delle eccedenze di personale***

Articolo 20 Vengono identificate le modalità di gestione di eventuali eccedenze di personale

### ***CAPO XI – Norme finali e transitorie***

Articolo 21 Vengono stabiliti il recepimento di accordi precedenti e rinvio ad ulteriori accordi

Articolo 22 Le parti concordano le modalità di agire in caso di controversie sull'interpretazione delle clausole del contratto.

illustrativa /pag. 4 di 6

# COMUNE DI CANTALUPA

CITTA' METROPOLITANA 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 10, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	9.621,04
Art. 33, comma 4, Ccnl 22/01/2004 – indennità di comparto	3.040,80
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), e nell'art. 113 del Dlgs. 50/2016.	1.385,00
Art. 17, comma 2, lett. a) – Produttività individuale	2.870,00
Accantonamento fondo PO	952,25
<b>TOTALE</b>	<b>19.669,09</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.

Relazione illustrativa /pag. 5 di 6

# COMUNE DI CANTALUPA

CITTA' METROPOLITANA 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**

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, pertanto, la loro erogazione è subordinata all'effettiva rilevazione del miglioramento dei servizi offerti alla popolazione.

### **G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

=====  
Cantalupa, 29/11/2017

La Responsabile del Settore  
Servizi Finanziari  
Rag. Simona COMBA



Il Responsabile  
dell' Ufficio Personale  
Elisa Dott.ssa SAMUEL

Relazione illustrativa /pag. 6 di 6