COMUNE DI ALPIGNANO
Provincia di Torino
Viale Vittoria 14 • 10091 ALPIGNANO (TO) • ITALIA
Tel. 011.9666611 • Fax 011.9674772
www.comune.alpignano.to.it

RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA DEL SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI ALPIGNANO AI SENSI DEGLI ARTT. 4 E 5 DEL CCNL 1/4/1999, IN MERITO ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DELL'ANNO 2012.

1. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.

Data di sottoscrizione		**Preintesa 22/01/2013** **Contratto 19/02/2013**
Periodo temporale di vigenza		**Anno 2012**
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente dott.ssa Ilaria Gavaini Segretario Generale/Responsabile del Personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DICCAP Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, DICCAP Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, DICCAP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente a tempo indeterminato e determinato. Non si applica al personale titolare di posizione organizzativa.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2012 b) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17 del CCNL 01/041999 c) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione delle indennità relativi alle finalità previste negli art. 36 e 37 del CCNL 14/9/2000
Rispetto dell'iter e adempimenti procedurali 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 12/02/2013
		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	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs.n.150/2009, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n.101/2012, anche se questa Amministrazione non è obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. n. 150/2009
		Non è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009, in quanto Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. n. 150/2009

		Sono stati assolti, per quanto di competenza, gli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009
		La Relazione della Performance non è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14 comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009, in quanto Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. n.150/2009

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).

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo.

Articolo 1 Oggetto del contratto è la disciplina del salario accessorio per l'anno 2012 del personale dipendente non dirigente del Comune di Alpignano con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato. Non si applica al personale titolare di posizione organizzativa.

Articolo 2 Tempi di applicazione dell'accordo. Gli effetti giuridici ed economici del contratto decorrono dal 1/1/2012 al 31/12/2012.

Articolo 3 Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione comunale con determinazione del Segretario Generale n. 643/2012.

Articolo 4 Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse stabili del fondo, quantificate in complessivi € 242.850,16.

Articolo 5 Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse variabili del fondo, quantificate in complessivi € 68.664,44.

Vedi Allegato (contiene la tabella analitica della costituzione del fondo).

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse.

Sulla base dei criteri di cui agli articoli 4 e 5 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività e nido estivo	€ 83.400,21
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	€ 104.500,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	€ 51.683,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – Compensi per specifiche responsabilità	€ 17.500,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, recupero evasione ICI, ecc.)	€ 10.150,39
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	€ 2.375,00
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	€ 620,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	€ 40.416,00

Risparmio anni precedenti	€ 870,00
Totale	€ 311.514,60

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) 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 la metodologia di cui al CDI anno 2009, che assumeva quali criteri di ripartizione quelli individuati e siglati nell'accordo del 10/02/2000, come recepito con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 15/02/2000 e con l'utilizzo di schede di valutazione dei dipendenti, approvate con modifiche nell'accordo di delegazione trattante del 12/05/2006.

Il premio destinato a compensare i miglioramenti di efficacia ed efficienza nella gestione delle attività lavorative sarà erogato in forma di incentivo individuale. Le risorse della voce produttività collettiva del fondo 2012 saranno distribuite sulla base dell'art. 18 del CCNL 1/4/99, come modificato dall'art.37 del CCNL 22/01/2004, a seconda del raggiungimento e/o superamento degli obiettivi recepiti dal Piano delle Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.101/2012, dal Piano Esecutivo di Gestione per l'esercizio 2012, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.102/2012.
Il budget di produttività assegnato al personale dell'Ente risulta così articolato:
65/100 punti relativi al grado di raggiungimento degli obiettivi, verrà erogato percentualmente in rapporto al grado di realizzazione degli stessi secondo i seguenti criteri:

da 0% a 25% → 15 punti
da 26% a 50% → 30 punti
da 51% a 75% → 45 punti
da 76% a 100% → 65 punti

35/100 punti relativi alla valutazione del comportamento organizzativo:

Valutazione da 13 e fino a 16 → 35 punti
Valutazione da 9 e inferiore a 13 → 25 punti
Valutazione da 5 e inferiore a 9 → 10 punti
Valutazione inferiore a 5 → 5 punti

I punteggi attribuiti, sommati, determineranno l'erogazione percentuale del budget individuale:

da 0 a 20 punti → 10%
da 21 a 40 punti → 50%
da 41 a 75 punti → 75%
oltre 75 punti → 100%

Per erogare la produttività collettiva si applicherà la seguente scala parametrata (risultante dalla forbice stipendiale esistente fra le categorie giuridiche di inquadramento dei lavoratori):

cat. B1 = 106
cat. B3 = 112
cat. C1 = 118
cat. D1 = 130
cat. D3 = 150

rapportandola al numero dei dipendenti presenti in ciascuna categoria nel corso del 2012, all'importo complessivo a disposizione per la produttività, alle ore di lavoro contrattuali previste, secondo la seguente formula:

(F/H) x (h x p) = importo spettante al singolo dipendente

dove:
F = importo fondo

h = ore contrattuali di lavoro del singolo dipendente
p = parametro di categoria
H = Σ(h x p) = sommatoria ore contrattuali di lavoro complessive parametrate

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche, sospese per il triennio 2011-2013 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del D.l. 78/2010.

E) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

I risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto sono quelli derivanti dal raggiungimento di specifici obiettivi di produttività recepiti dal Piano delle Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.101/2012, dal Piano Esecutivo di Gestione per l'esercizio 2012, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.102/2012, dal Piano dettagliato degli obiettivi, approvato con deliberazione di GC n. 169/2012.

IL SEGRETARIO GENERALE
dssa Ilaria GAVAINI