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 2014.

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

Data di sottoscrizione		**Preintesa 04/12/2014**
Periodo temporale di vigenza		**Anno 2014**
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente dott.ssa Ilaria Gavaini Segretario Generale/Responsabile del Personale Massimo dr. CANGINI - Direttore Area Finanziaria Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DICCAP Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CSA Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, CSA
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 2014 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? Si in data 11/12/2014
		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	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs.n.150/2009, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.163/2014 e deliberazione Giunta Comunale 147/2014 di approvazione piano esecutivo di gestione per l'anno 2014.

	comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009, con deliberazione G.C. n. 25 del 30.01.2014
		Sono stati assolti, per quanto di competenza, gli obblighi di pubblicazione dell'art. 10 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 2014 del personale dipendente non dirigente del Comune di Alpignano con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato.

Articolo 2 Tempi di applicazione dell'accordo. Gli effetti giuridici ed economici del contratto decorrono dal 1/1/2014 al 31/12/2014.

Articolo 3 Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione comunale con determinazione del Segretario Generale n. 518 del 04/12/2014.

Articolo 4 Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse stabili del fondo, quantificate in complessivi € 229.896,05.

Articolo 5 Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse variabili del fondo, quantificate in complessivi € 60.499,19 di cui 49.717,23 per il finanziamento art. 17 lett. a).

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	€ 72.677,48
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	€ 98.000,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	€ 54.700,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – Compensi per specifiche responsabilità	€ 10.000,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, ecc.)	€ 6.426,66
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	€ 3.300,00
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	€ 1.364,00

Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	€ 40.000,00
Accantonam.to Alte profession CCNL 2004 art. 32 c7	€ 3.927,10
Totale	€ 290.395,24

* 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 premialità e la ripartizione fra il personale avverrà secondo il nuovo sistema di valutazione approvato con deliberazione G.C. 101/2014.

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 2014 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.163/2014, dal Piano Esecutivo di Gestione per l'esercizio 2014, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.147/2014.

Il sistema di misurazione e valutazione della Performance individuale, sia dei titolari di posizione organizzativa (Responsabili di Area) che di tutto il personale dipendente, è collegato a tre macro ambiti:

- raggiungimento obiettivi,
- comportamenti organizzativi e competenze professionali.

Valutazione complessiva: punteggio massimo = 100
Valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati conseguiti: punteggio massimo = 60
Valutazione relativa ai comportamenti organizzativi: punteggio massimo = 40

Gli OBIETTIVI, individuati in un numero massimo stabilito dall'Amministrazione, con l'atto annuale di assegnazione, sono considerati per un totale massimo di punti pari a 60 e saranno: *di gruppo e/o individuali, di mantenimento (purché in misura non prevalente e per fattispecie adeguatamente motivata), di miglioramento e/o di sviluppo, annuali o pluriennali, correlati con programma di mandato e/o con P.E.G. .*
Per i Responsabili di Area potranno essere individuali o specifici, eventualmente riferiti alla struttura diretta nel suo complesso e/o trasversali e intersettoriali, collegati alla prestazione organizzativa rilevata (art. 2, cc. 2 e 3 del sistema di valutazione della performance), relativi alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.
I PARAMETRI DI RISCONTRO saranno *costituiti da un numero massimo di quattro indicatori* (prodotti/processi/qualità/costi) *definiti nel piano performance e/o in piani di lavoro/progetti specifici, nonché eventualmente specificati con l'attribuzione ad ognuno del singolo peso, in rapporto agli altri indicatori eventualmente individuati di volta in volta.*
I RISULTATI saranno *specificati con valutazione espressa in misura percentuale, su un totale di "100" per ogni indicatore, in riferimento ai vari livelli di obiettivi/risultati conseguiti*

La scheda di ogni OBIETTIVO è costruita secondo il seguente schema:

Obiettivi*	**Indicatori****	**Pesi indicatori**	**Livello di raggiungimento obiettivi per ogni indicatore**	**Risultati*****	**Totale punti**
Descrizione	Prodotti		fino a 30% da 31 a 69% da 70 a 100%	Annuale	
Finalità	Processi				
Periodo	Qualità				
Correlazione	Costi			Pluriennale	

Stanti le disposizioni recate dagli artt. 2, 3 e 6 del D.Lgs**.** n**.** 141/2011, la differenziazione delle valutazioni della Performance dei dipendenti dell'ente è operata con l'applicazione della seguente griglia:

Ordine	Punteggio finale complessivo	% di incentivo per premialità spettante
1	da 85 a 100	100%
2	da 80 a 84	90,00%
3	da 70 a 79	70,00%
4	da 60 a 69	50,00%
5	fino a 59	//

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 anche per l'anno 2014 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, costituito dalla relazione previsionale e programmatica approvata con deliberazione Consiglio Comunale n. 44/2014, dal Piano Esecutivo di Gestione per l'esercizio 2014, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.147/2014, dal Piano dettagliato degli obiettivi, approvato con deliberazione G.C. n. 163/2014.

IL SEGRETARIO GENERALE
d.ssa Ilaria GAVAINI