

**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 2017.**1. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.**

Data di sottoscrizione	Preintesa del 19/10/2017 Contratto del 20/12/2017	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2017	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente dott.ssa Ilaria Gavaini Franco dr. Ferretti – Direttore Area Affari Generali/Responsabile del Personale Massimo dr. Cangini - Direttore Area Finanziaria Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DICCAP Firmatarie della preintesa: tutte RSU e DICCAP Firmatarie del contratto: CGIL FP, DICCAP, CISL FP	
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 2017 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 01/04/1999 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. Verbale n. 47 del 25/10/2017, trasmesso in data 26/10/2017 prot. 26442. 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	Sono stati approvati con i seguenti atti: – deliberazione di Giunta Comunale n. 120/2017 Piano dettagliato degli Obiettivi 2017 (PdO); – deliberazione di Consiglio comunale n. 15/2017 Documento Unico di Programmazione (D.U.P) 2017-2019; – deliberazione di Consiglio Comunale n. 16/2017 Bilancio di Previsione 2017-2019; – deliberazione di G.C. 52/2017 Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2017-2019.

	retribuzione accessoria	Considerati il Bilancio di Previsione 2017-2019, il D.U.P. 2017-2019, il PEG 2017-2019 e il Piano dettagliato degli Obiettivi 2017 (PdO) quali atti costituenti il Piano della Performance 2017, ai sensi dell'art. 169 del TUEL, come recepito nella deliberazione di G.C. n. 120/2017.
		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 ed è stato adottato il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione 2017-2019 con deliberazione di G.C. n. 16/2017.
		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 2017 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 1/1/2017 al 31/12/2017.
- Articolo 3 Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione comunale con determinazione del Direttore Area Affari Generali n. 21/2017 e 258/2017 e deliberazione di G.C. n. 120/2017.
- Articolo 4 Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse stabili del fondo, quantificate in complessivi € 213.066,08.
- Articolo 5 Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse variabili del fondo, quantificate in complessivi € 53.350,18 di cui 43.889,94 risorse variabili disponibili oltre a € 16.686,98 di risorse disponibili su parte stabile 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	€ 60.576,92
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	€ 89.000,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	€ 52.370,00
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)	€ 5.460,24

(progettazione, ecc.)	
Art. 113 D. Lgs. 50/2016 8 fondo risorse finanziarie funzioni tecniche	€ 4.000,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	€ 3.400,00
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	€ 682,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	€ 37.000,00
Accantonam.to Alte profession CCNL 2004 art. 32 c7	€ 3.927,10
Totale	€ 266.416,26

* 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 e ss.mm.i.

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 2017 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 ai sensi dell'art. 169 del TUEL, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 120/2017, costituito da Bilancio di Previsione 2017-2019, il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2017-2019, il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2017-2019 e dal Piano dettagliato degli obiettivi 2017 (P.d.O).

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
- 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%	Annuale	
Finalità	Processi		da 31 a 69%		
Periodo	Qualità		da 70 a 100%		
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 per l'anno 2017.

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 della Performance, costituito dal Bilancio di Previsione 2017-2019 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 16/2017, il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2017-2019 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 15/2017, il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2017-2019 approvato con deliberazione di G.C. n. 52/2017 e dal Piano dettagliato degli obiettivi 2017 (P.d.O) approvato con deliberazione di G.C. n. 120/2017.

21 dicembre 2017

IL DIRETTORE AREA AFFARI GENERALI
Dott. Franco FERRETTI

