

COMUNE DI TORRE MONDOVI'
(Provincia di Cuneo)

Contratto collettivo decentrato integrativo
in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno **2018**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Periodo temporale di vigenza		Anno 2018
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario Comunale: dr.ssa Patrizia Luciano</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: CISL – FP – Sig. Silvio Giordanengo Componente RSU: Sig.ra Gabriella Dho</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente (n. 3 dipendenti di ruolo)
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) Presa d'atto quantificazione fondo 2018</p> <p>b) Attuazione nuova disciplina contrattuale 2018</p> <p>c) Utilizzo risorse decentrate 2018</p> <p>d) Definizione risorse e contingente progressioni economiche orizzontali</p> <p>e) Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione delle indennità e dei compensi relativi alle risorse decentrate</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti.</p> <p>Nel caso in cui il Revisore dei Conti dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi prima della sottoscrizione definitiva.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano delle performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato in data 27/02/2018 con deliberazione della Giunta Comunale n. 12.</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013.</p> <p>Il programma è stato approvato in data 31/01/2018 con deliberazione della Giunta Comunale n. 1.</p>

		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, così come sostituito dall'art. 10 del d.lgs. 33/2013. Sì.
--	--	--

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

Le parti hanno condiviso l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa in esame. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto triennale sottoscritto ha riguardato il periodo 2016/2018, hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCDI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCDI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- Art. 4, comma 1, del CCNL sottoscritto in data 01/04/1999;
- Art. 4, comma 2, del citato contratto nonché l'art. 16, comma 2, del CCNL 31/03/1999 concernenti le materie da sottoporre alla contrattazione decentrata integrativa;
- CCNL sottoscritto in data 14/09/2000 nonché il CCNL biennio economico 2000/2001 sottoscritto in data 05/10/2001;
- CCNL 22/1/2004 quadriennio normativo 2002 – 2005, biennio economico 2002 – 2003;
- CCNL 09/05/2006 relativo al biennio economico 2004-2005;
- CCNL 11/04/2008 relativo al quadriennio normativo 2006/2009 e al biennio economico 2006/2007;
- CCNL 31/07/2009 relativo al quadriennio normativo 2006/2009 e al biennio economico 2008/2009;
- CCNL 21/05/2018 relativo al periodo 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica;
- D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4 e ss.mm.ii;
- D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e ss.mm.ii

Il presente contratto ha validità annuale, riguardando le modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Per quanto non previsto nel presente contratto, si rimanda ai criteri ed ai principi non in contrasto previsti nei precedenti CCDI.

Il contratto definisce, tenendo conto dell'ultrattività della contrattazione decentrata 2017, i seguenti istituti:

1. Indennità condizioni di lavoro (Indennità di rischio, disagio e maneggio valori) – ex articoli 36 e 41 Ccnl 2004;
2. Indennità per specifiche responsabilità – art. 17 lettera f) CNL 1999
3. Ripartizione risorse destinate all'incentivazione del personale- performance – destinate al conseguimento degli obiettivi anche di mantenimento da realizzare nel corso del periodo così come previsto nel Piano performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 27/02/2018;

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 sono per l'anno 2018 complessivamente pari € 18.923,51 così suddivise:

Quota stabile	€ 18.866,13
Quota variabile	€ 57,38

L'utilizzo è così di seguito riportato:

DESTINAZIONI VINCOLATE E STORICHE O GIA' PREVISTE (art. 68 comma 1 CCNL 21/05/2018):

Indennità di comparto 2018	€ 1.392,96
Costo progressioni orizzontali 1999/2010	€ 11.590,02
Differenziale progressioni economiche 2018	€ 285,44
Totale spesa fondo stabile	€ 13.268,42
AVANZO FONDO STABILE	€ 5.597,71
FONDO DINAMICO	
Indennità di rischio	
Indennità di disagio	
Specifiche responsabilità art. 36 c.2 lett. i) CCNL 2004	
Particolare responsabilità lett.f) comma 2 art. 17 CCNL 1999	
Progetto di qualità e miglioramento dei servizi	
Compensi Istat e progettazione	
Totale spesa fondo dinamico	
AVANZO FONDO DINAMICO	€ 57,38
SOMME A DISPOSIZIONE PER ACCORDO ANNUALE	€ 5.655,09

DESTINAZIONI DEFINITE DALL'ACCORDO ANNUALE (art. 68 comma 2 CCNL 21/05/2018)

Si propone di utilizzare le risorse nel seguente modo, tenuto conto dell'ultrattività del contratto decentrato 2017 e dell'accordo ponte da sottoscrivere entro il 31 dicembre 2018:

Descrizione*	Importo
Indennità condizioni di lavoro (Indennità di rischio, disagio e maneggio valori) – art. 70-bis CCNL 21/05/2018	
Indennità di rischio art. 41 CCNL 2004 (360,00 commisurati ad effettiva esposizione al rischio)	€ 282,00
Indennità per specifiche responsabilità –disagio ex articolo 17 comma 2 lettera e)	600,00
Indennità per specifica responsabilità ex art 36 Ccnl 2004	300,00
Indennità per specifiche responsabilità – ex articolo 17 comma 2 lettera f)	2.000,00
Performance conseguimento obiettivi G.C. 12/2018	2.473,09
Totale utilizzi da contrattare nell'anno di riferimento	€ 5.655,09

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano 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.

E) progressioni orizzontali :

Si richiama a tal proposito l'articolo 6 del contratto decentrato 2017 sottoscritto il 29 dicembre 2017 dal seguente tenore letterale:

" le parti stabiliscono che a decorrere dal 1 gennaio 2018 i dipendenti potranno acquisire la posizione economica successiva a quella in essere sulla base delle valutazioni riferite all'anno 2017. Le risorse per tali progressioni economiche varranno sul fondo 2018"

Tenuto conto dell'articolo 16 del nuovo contratto collettivo nazionale si ritiene opportuno rinviarle alla prossima contrattazione, con l'individuazione e la regolamentazione dei criteri di selezione, dando atto che avranno decorrenza dal 1° gennaio 2019;

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

Nel contratto è previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività.

Le risorse vengono destinate per il conseguimento degli obiettivi anche di mantenimento da realizzare nel corso del periodo così come previsto nel Peg / piano della performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 12 del 27 febbraio 2018.

Le risorse previste nel fondo per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi saranno corrisposte in base al merito e all'impegno individuale e/o di gruppo in modo selettivo e secondo criteri prestabiliti in appositi progetti stabiliti in sede di approvazione del PEG e del Piano Performance e soggetti a possibili integrazioni in funzione di diverse, ulteriori esigenze che potranno emergere nel corso dell'anno.

La gestione degli incentivi sarà ispirata ai seguenti principi fondamentali:

- corresponsione degli incentivi soltanto a fronte di un risultato individuale aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
- corresponsione di incentivi soltanto a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati;
- graduazione degli incentivi comunque in armonia con la dinamica salariale delle differenti categorie di inquadramento del personale.

L'erogazione della produttività, sarà effettuata alla conclusione dell'iter di valutazione.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Non sono rilevabili ulteriori informazioni pertinenti allo specifico accordo illustrato.

Data: 13/12/2018

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr.ssa Patrizia LUCIANO

