

COMUNE DI FELETTO

Provincia di Torino

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo anno 2016

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		Anno 2016
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: Dott.ssa Tiziana MAGLIONE – Segretario Comunale</p> <p>Componenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dott. Stefano FILIBERTO – Sindaco nonché Responsabile del Servizio Tecnico (settore Edilizia Privata), AA.GG., Finanziario e Demografico; - Geom. Fabio FORNERIS – Vice Sindaco nonché Responsabile del Servizio Tecnico (Settore Edilizia Pubblica); - Vice Comm. P.M. Vincenzo RECCO – Responsabile del Servizio Vigilanza <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione : CGIL FP, UIL FPL E DICCAP</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):CGIL FP, UIL FPL</p> <p>RSU: Gabriele AMERIO</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) Quantificazione risorse decentrate anno 2016</p> <p>b) Utilizzo risorse</p>
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>La presente relazione viene trasmessa al revisore dei conti per la certificazione di competenza.</p> <p>Nel caso il revisore dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo, prima della sottoscrizione.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Con deliberazione G.C. n. 19 del 9.2.2012 è stato adeguato il regolamento sul funzionamento degli uffici ai sensi dell'art. 14 del D.lgs. 150/2009 e con G.C. n. 20 del 9.2.2012 è stato approvato il documento del sistema di misurazione e valutazione delle performance. il Piano della Performance anno 2016 è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 31 del 31.10.2016</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Si . G.C. 8 DEL 25.01.2016 (riconferma per il triennio 2016/2018)</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Si. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle informazioni.</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Si</p>

1.2 - 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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede (indicare le materie oggetto di contrattazione):

1. Determinazione per l'anno 2016 ed utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
2. Determinazione della parte "stabile" e "variabile" del fondo

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2016 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

INDENNITA':

a) Art.37 CCNL 14/9/2000

Euro 165,00 per la corresponsione dell'indennità di rischio al personale del Servizio Tecnico-manutentivo

b) Art. 17 lettera i) CCNL 1/4/99 (indennità responsabilità):

Euro 600,00 complessivi per l'erogazione di una indennità annua per l'esercizio di particolari responsabilità da destinarsi all'ufficiale di stato civile, all'ufficiale dell'anagrafe e del servizio tributi

c) Art.17 lett.g) CCNL 1/4/99 (art.4 c.3 CCNL del 5/10/01)

Euro 1.000,00 destinati all'erogazione di un premio commisurato alle attività di recupero dell'evasione dell'Imposta Comunale sugli Immobili determinata da accertamento d'ufficio, a favore del personale appartenente all'Ufficio Tributi. L'importo del premio è pari al 5% delle somme effettivamente incassate a tale titolo. Tale fondo risulta autoalimentato da apposite entrate ed ha pertanto destinazione vincolata.

d) Art.17 lett.g) CCNL 1/4/99 (art.4 c.3 CCNL del 5/10/01)

Euro 3.000,00 destinati all'erogazione di un premio per le attività di progettazione interna ai sensi dell'art.92 Dlgs n.163/2006. Dal 18/08/2014 è entrata in vigore la L. n. 114/2014, di conversione del D.L. n. 90/2014 che ha abrogato gli incentivi per la progettazione di cui ai commi 5 e 6 dell'art. 92 del D.Lgs. n. 163/2006 (art. 13), introducendo una nuova disciplina in materia denominata "Fondi per la progettazione e l'innovazione" (art. 13-bis).

La nuova disciplina prevede che l'80% del fondo per la progettazione e l'innovazione venga ripartito, per ciascuna opera o lavoro, tra i dipendenti interessati (responsabile del procedimento e incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori) con i criteri e le modalità previsti in sede di contrattazione decentrata e adottati nell'apposito regolamento comunale; gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione. Tale fondo risulta autoalimentato da apposite entrate ed ha pertanto destinazione vincolata.

e) Art. 17 lettera f) CCNL 1/4/99 (indennità responsabilità):

Euro 3.125,00 complessivi per l'erogazione di una indennità annua per l'esercizio di funzioni di coordinamento e responsabilità di cui

- euro 1.042,00 per l'esercizio delle funzioni di responsabilità dell'Ufficio Tecnico

- euro 416,66 per ciascuna delle seguenti funzioni di responsabilità: Ufficio Amministrativo, Ufficio di Ragioneria, Ufficio Tributi, Ufficio per l'esercizio delle funzioni governative delegate, Ufficio di Polizia Municipale

f) Art.17 lett.a) CCNL 1/4/1999

Euro 9.000,00 da destinarsi alla corresponsione dei premi di produttività individuale e collettiva secondo il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente.

PROGETTI INCENTIVANTI:

Il sistema di incentivazione del personale si baserà sull'attuazione degli obiettivi definiti nel Piano della Performance organizzativa ed individuale ai sensi del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i. approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 9.2.2012. Il fondo per l'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi viene ripartito sulla base della valutazione dei risultati individuali effettuata dal responsabile di area. Vengono individuate n. 5 fasce nelle quali verranno collocati, a seguito di valutazione, tutti i dipendenti che abbiano ottenuto una valutazione positiva.

PERFORMANCE COMPLESSIVA	PREMIO
<211	0
DA 211 A 275	50%
DA 276 A 340	75%
DA 341 A 360	90%
DA 361 A 400	100%

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 9.2.2012, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con G.C. 19 del 9.2.2012.

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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2016 come di seguito riassunte:

- n.2 progressioni da D1 a D2;
- n.1 progressione da C2 a C3;
- n.3 progressioni da C1 a C2;
- n.1 progressione da B5 a B6.

E' stato preventivamente accertato il raggiungimento della valutazione massima delle performance, da parte delle posizioni sopra descritte, relativamente al biennio precedente.

- f) Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

“La misurazione e la valutazione delle performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal Comune di Feletto, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento”.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione adottati.

- g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

