

COMUNE DI GERMAGNANO
Provincia di TORINO

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-
finanziaria al contratto integrativo anno 2015**
(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		Preintesa del 6/11/2015 Contratto del
Periodo temporale di vigenza		Anno 2015
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: - PRESIDENTE dott.ssa Rita PIGOTTI, Segretario Comunale, e responsabile area amministrativa; Parte sindacale: - R.S.U.- Daniela GENINATTI CRICH - Battista FORNARA delegato territoriale F.I.L.P.M. - Pasquale LOPOMO delegato sindacale F.I.L.P.M. - MECCA Vittorio – rappresentante sindacale CGIL FP Firmatari del contratto: Presidente della delegazione di parte pubblica e l' R.S.U.
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2015 b) Criteri di distribuzione del Fondo anno 2015 c) Conferma condizioni contratto integrativo decentrato anno precedente d) Art. 15 lettera b.
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.	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data _____ L'organo di controllo interno ha/non ha effettuato alcun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano delle Performance previsto dall'Art. 10 del D.Lgs. 150/2009. I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Ai sensi degli art. 26, 27, 28 e 29 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come adeguato ai principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, il Piano degli Obiettivi è stato approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 45 del 7/8/2015 e i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato sono stati approvati con Deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 21.03.2012.
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: - Schede attribuzione obiettivi - Schede di valutazione raggiungimento obiettivi
Eventuali osservazioni		

I.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:

- 1 Diritto allo sciopero, regolamentazione dei servizi minimi essenziali;
- 2 Lavoro straordinario, quantificazione e recupero;
- 3 Astensione dal lavoro nella giornata del sabato;
- 4 Flessibilità;
- 5 Pausa pranzo;
- 6 Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività
- 7 Condizioni per l'erogazione delle risorse di cui all'art. 15 commi 1 lett. B) e art. 2 CCNL 1/4/1999;
- 8 Indennità (Art. 41 CCNL 22/01/2004 e Art. 17 CCNL 01/04/1999);

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 2015 (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':

INDENNITA':	RISCHIO
-------------	----------------

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• descrizione: Indennità di rischio• Importo massimo previsto nel fondo € 280,00• Riferimento alla norma del CCNL: Art. 41 ccnl 22/1/2004• riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 10.1• criteri di attribuzione: € 23,33 x 12 mensilità per dipendente |
|--|

INDENNITA':	DISAGIO
-------------	----------------

- | |
|---|
| <p>descrizione: Indennità di disagio</p> <ul style="list-style-type: none">• Importo massimo previsto nel fondo € 400,00• Riferimento alla norma del CCNL: Art. 41 ccnl 22/1/2004• riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 10.1• criteri di attribuzione: € 33,33 x 12 mensilità per dipendente |
|---|

INDENNITA':	U.R.P.
-------------	---------------

- | |
|--|
| <p>descrizione: Indennità per operatore U.R.P.</p> <ul style="list-style-type: none">• Importo massimo previsto nel fondo € 250,00• Riferimento alla norma del CCNL: Art. 41 ccnl 22/1/2004• riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 10.1• criteri di attribuzione: € 250 annue per dipendente |
|--|

INDENNITA':	SPECIFICHE RESPONSABILITA'
-------------	----------------------------

- descrizione: **Indennità per responsabilità di procedimento**
- Importo massimo previsto nel fondo **€ 3.000,00**
- Riferimento alla norma del CCNL: **Art. 17 lett. f) ccnl 01/4/1999**
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: **Art. 10.2**
- criteri di attribuzione: **€ 3.000,00 annui suddivisi nel seguente modo: € 1300,00 addetto servizi anagrafici, stato civile ed elettorale, € 700,00 addetto ufficio polizia amministrativa e € 1000,00 addetto al servizio tributi e finanziario**

- **PROGETTI INCENTIVANTI:**

PROGETTO: **"Estensione orario di apertura al pubblico"**

- Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: **incremento dell'orario di apertura al pubblico tale da garantire la coincidenza dell'orario di apertura con l'orario di servizio dei dipendenti almeno una settimana prima delle principali scadenze**
- Importo **€ 1.200,00**
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: **Art. 8**
- criterio di remunerazione: **realizzazione progetto**

PROGETTO: **"Collaborazione realizzazione iniziative Pro Loco locale"**

- Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: **Collaborazione nell'organizzazione e nella gestione logistica per la realizzazione delle iniziative promosse dalla Pro Loco locale, nonché attività di promozione e pubblicazione delle stesse.**
- Importo **€ 300,00**
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: **Art. 8**
- criterio di remunerazione: **realizzazione progetto**

c) 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. 21 del 21.03.2012, 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 in data 30.12.2010

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

Per l'anno 2015 il Contratto Integrativo di riferimento prevede nuove progressioni economiche, stante lo sblocco previsto dalla legge di stabilità 2015:

progressioni da novembre 2015: 1 dipendente da C4 a C5

1 dipendente da B5 a B6

Progressioni dal 31/12/2015 : 1 dipendente da C3 a C4

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

Ai sensi degli artt. 26, 27, 28 e 29 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita in data 30.12.2010 la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, in cui si descrive il ciclo di gestione della performance collettiva, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso ed alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente, è svolta dal segretario comunale e da tutti i responsabili delle singole posizioni organizzative, i quali si esprimono ciascuno per i risultati riferiti alle proprie aree di responsabilità. Le valutazioni della performance organizzativa sono trasmesse alla Giunta comunale ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici e l'adozione della relazione sulla performance.,

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 nei predetti 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.

IL SEGRETARIO COMUNALE
(PIGOTTI Dr.ssa Rita)



