



COMUNE DI BORGO SAN DALMAZZO

Provincia di Cuneo
Medaglia d'Oro al Merito Civile

Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria

sull'**Ipotesi** di Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno **2015**.

Premessa

In data 27 aprile 2016 tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale è stata sottoscritta la preintesa sull'utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2015.

L'art. 40 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165, al comma 3-sexies, prevede che, a corredo di ogni contratto integrativo le Pubbliche Amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dal Revisore dei Conti.

In data 19/07/2012, con Circolare n. 25 – Prot. n. 64981, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria articolati in moduli, a loro volta divisi in sezioni eventualmente dettagliate in voci e sotto voci. Detta organizzazione in forma modulare consente a ciascuna Amministrazione di completare i moduli ritenuti rilevanti per lo specifico contratto integrativo oggetto di esame.

Relazione illustrativa

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: 27 aprile 2016 Contratto
Periodo temporale di vigenza	Anno 2015
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente della Delegazione: Segretario Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL CISL-FP UIL-FPL RSU Organizzazioni sindacali ammesse firmatarie della Preintesa: FP-CGIL CISL-FP RSU Organizzazioni sindacali ammesse firmatarie del Contratto:
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune di Borgo San Dalmazzo
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	- Definizione ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale comunale - Utilizzo del fondo delle risorse decentrate dell'anno 2015.

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.	=====
	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 della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p>Ai sensi dell'art. 16 dello stesso Decreto, per gli Enti Locali l'adozione del Piano non è obbligatoria e, pertanto, non trova applicazione il regime sanzionatorio previsto per altre Pubbliche Amministrazioni.</p> <p>L'Ente Locale realizza il ciclo della performance, in attuazione delle norme regolamentari interne adottate con deliberazione G.C. n. 61 in data 01/04/2011, ad oggetto: "D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009 – Disposizioni regolamentari di adeguamento dell'ordinamento Uffici e Servizi – Ciclo delle performance – Sistema di valutazione e organi di valutazione". Con deliberazione della Giunta Comunale n. 231 in data 22 ottobre 2013 è stato approvato il "Sistema di misurazione e valutazione della performance (Capo II del decreto legislativo 27/10/2009, n. 150) ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150.</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 con deliberazione G.C. n. 178 in data 23 agosto 2012.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009¹? L'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009 è stato abrogato dall'art. 53, comma 1, lett. i), del D.Lgs. 14/03/2013, n. 33, alla cui attuazione il Comune sta provvedendo, tenuto conto delle deliberazioni assunte dall'ANAC e dall'Intesa Governo-Regioni ed Enti Locali sancita nella Conferenza del 24 luglio 2013.</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009?</p> <p>Ai sensi dell'art. 16 dello stesso Decreto, per gli Enti Locali la redazione della Relazione non è obbligatoria e, pertanto, non trova applicazione il regime sanzionatorio previsto per altre Pubbliche Amministrazioni.</p>
Eventuali osservazioni =====		

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

L'Ipotesi di contratto decentrato integrativo relativo al personale dipendente del Comune di Borgo San Dalmazzo è finalizzato a consentire la gestione del fondo per risorse decentrate relativo all'anno 2015.

Le Parti hanno preso atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'Amministrazione con determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 732 in data 21 dicembre 2015.

L'Ipotesi di accordo prevede quanto segue:

- 1) La conferma della destinazione delle risorse per il pagamento delle indennità di cui all'art. 17, comma 2, lett. d), del C.C.N.L. 01/04/1999.

¹ La Ragioneria Generale dello Stato dovrà aggiornare i riferimenti alle nuove disposizioni del d.lgs. 33/2013.

2) La ripartizione delle risorse nette disponibili, da destinare alla contrattazione, per l'importo di € 33.118,74, come di seguito indicato:

- Euro 9.165,00 per l'erogazione di compensi per specifiche responsabilità, sulla base dei criteri contenuti nel "Regolamento per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità", approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 144 in data 24 luglio 2014, successivamente rettificato con deliberazione pari Organo n. 51 in data 17 marzo 2015.
- Euro 12.820,70 (costituite dall'integrazione 1,2% del monte salari anno 1997 ex art. 15, comma 2, C.C.N.L. 01/04/1999 per € 9.940,12 apportata con deliberazione della G.C. n. 230 in data 20 novembre 2015, dalle somme non utilizzate provenienti dal fondo per le risorse decentrate dell'anno 2014 pari ad euro 446,60 e dalle economie derivanti dal minor utilizzo di risorse in parte stabile a titolo di indennità di turno, rischio e maneggio valori per l'anno 2015 per l'importo di € 2.433,98) per l'erogazione di compensi correlati all'impegno e qualità della performance individuale sulla base del conseguimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali, connessi al Piano degli Obiettivi (PEG) per l'anno 2015, approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 136 in data 6 luglio 2015, in coerenza con l'art. 9, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009.

Il budget di € 12.820,70 sarà previamente suddiviso per il numero dei Dipendenti in servizio, con l'esclusione di coloro che risultano beneficiari, a partire dall'anno 2015, di una progressione economica orizzontale.

L'erogazione dei compensi così quantificati, da effettuare entro il 31 agosto 2016, è subordinata alla positiva valutazione della performance organizzativa ed individuale, anno 2015, di ciascun lavoratore da parte dei competenti Responsabili di Servizio, da effettuarsi mediante l'utilizzo delle schede di valutazione allegate al sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione con deliberazione della Giunta Comunale n. 231 in data 22 ottobre 2013.

Eventuali economie saranno erogate al medesimo personale secondo i criteri stabiliti al punto 1 e in base alle risultanze specificate al punto 2 del medesimo Accordo.

- Euro 11.133,04 per dare attuazione ad una progressione economica orizzontale sulla base del relativo istituto disciplinato dall'art. 5 del C.C.N.L. 31.03.1999, con decorrenza dal 1° gennaio 2015, assumendo i criteri di seguito specificati:
 1. Sono ammessi a partecipare alla progressione tutti i Dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso il Comune al 1° gennaio 2015 che abbiano ottenuto una valutazione positiva della performance complessiva (organizzativa ed individuale) per l'anno 2014, operata sulla base del sistema di valutazione del Comune, pari o superiore a punti 70 su 100.
 2. Sono esclusi dalla partecipazione alla progressione i dipendenti che abbiano ottenuto una valutazione della performance complessiva (organizzativa ed individuale), per l'anno 2014, inferiore a punti 70 su 100 nonchè i dipendenti destinatari di due o più sanzioni disciplinari comminate nell'anno 2014 (come previsto dal sistema di valutazione del Comune).
 3. Il budget complessivo di € 11.133,04 viene suddiviso in proporzione al numero dei dipendenti, distintamente raggruppati nelle categorie B, C e D.
 4. I dipendenti ammessi formeranno una graduatoria risultante dall'applicazione di un coefficiente determinato da:

rapporto tra l'anzianità di servizio espressa in giorni contrattuali continuativi, intercorrente tra il 1° aprile 1999 (data di prima attribuzione della progressione economica da parte del Comune) o la data di assunzione o di verticalizzazione se successive ed il 31 dicembre 2014; è ritenuto utile anche il servizio prestato a tempo determinato, qualora non vi sia soluzione di continuità;

diviso il numero di progressioni beneficiarie da ciascun Dipendente;

