COMUNE DI VILLAFALLETTO
Provincia di Cuneo

Relazione illustrativa
al contratto integrativo anno 2018

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

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018. **Relazione illustrativa.**

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

<table>
<tr><td colspan="2">Data di sottoscrizione</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">Periodo temporale di vigenza</td><td>Anno 2018</td></tr>
<tr><td colspan="2">Composizione
della delegazione trattante</td><td>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario Comunale Dott. MONDINO Dario.
Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, FIADEL-CSA Regioni e autonomie locali ,
Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL-FP.
RSU: Non è presente per il 2018.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Soggetti destinatari</td><td>Personale non dirigente</td></tr>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</td><td>Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2018</td></tr>
<tr><td rowspan="5">Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</td><td rowspan="2">Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</td><td>È stata acquisita la certificazione del Revisore dei Conti?
Sì in data ....</td></tr>
<tr><td>Nel caso Revisore dei Conti abbia effettuato rilievi, descriverli</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</td><td>È stato adottato il Piano della 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)</td></tr>
<tr><td>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?
Sì per quanto di competenza.</td></tr>
<tr><td>È 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.</td></tr>
<tr><td colspan="2">La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?
I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art.14, comma 6 (art.16 del D.Lgs. n. 150/2009)</td></tr>
<tr><td colspan="3">Eventuali osservazioni ==========</td></tr>
</table>

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

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE
Personale subordinato

ART. 2 - TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
Periodo di vigenza 1/1/2018 – 31/12/2018

ART. 3 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' E PER LE PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO
Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con delibera GC n. 123 del 12.12.2018 Le risorse stabili sono pari a euro 33.399,12. Le risorse variabili sono pari a euro 16.339,11.
Il fondo per l'anno 2018 è stato determinato, applicando i criteri dettati dall'art.67 c.1 CCNL 21/5/2018, con la conferma delle risorse stabili già individuate per l'anno 2017, fatto salvo l'individuazione delle risorse aventi carattere di variabilità.
Ad integrazione delle risorse variabili, viene applicato l'art. 67 comma 3 lettera a) del CCNL 21/5/2018: quota di risorse derivanti dalla fornitura a titolo oneroso di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari e comunque non essenziali. I servizi e le risorse che si ritiene di destinare all'integrazione delle somme destinate all'incentivazione del personale, stante gli impegni che derivano da tali attività, sono i seguenti:
€ 1.500,00 (compresi oneri riflessi) per gestione peso pubblico
€ 200,00 (compresi oneri riflessi) per gestione del salone polivalente
€ 300,00 (compresi oneri riflessi) per la gestione degli impianti sportivi
€ 5.500,00 (compresi oneri riflessi) per la gestione della mensa scolastica
€ 4.600,00 (compresi oneri riflessi) per la gestione del trasporto alunni
Tali risorse non sono soggette al limite di cui all'art.23 c.2 L.n.75/2017 secondo quanto previsto dalla Circolare del MEF – DRGS n.16 del 2 Maggio 2012.

ART. 4 – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE STABILI

In conformità al disposto dell'art.68 CCNL del 21/5/2018, le risorse stabili come sopra determinate sono gravate delle seguenti voci di destinazione:
A) Euro 25.768,80 quale Fondo per progressione economiche
B) Euro 5.890,32 per la corresponsione dell'indennità di comparto ai sensi dell'art.33 CCNL del 22/1/2004

RISORSE STABILI	**Euro 33.399,12**
UTILIZZO	
Fondo per progressione economiche ai sensi dell'art.16 CCNL del 21/5/2018	Euro 25.768,80
Indennità di comparto (art.33 CCNL del 22/1/2004)	Euro 5.890,32
Nuove progressioni economiche anno corrente	Euro 1.740,00
TOTALE DESTINAZIONI	**Euro 33.399,12**

Le risorse disponibili in parte stabile, a seguito delle predette deduzioni sono, pertanto, pari a:

TOTALE RISORSE DISPONIBILI	Euro 0

Stante l'attribuzione delle nuove progressioni economiche a far data dal 30 Dicembre 2018, le risorse evidenziate per finanziare tale istituto, residuando per intero per l'anno 2018, saranno comunque utilizzate ai fini dell'incremento, temporaneo, delle risorse variabili.

Le risorse sopra evidenziate saranno utilizzate ai fini dell'incremento delle risorse destinate alle specifiche responsabilità.

ART.5 – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE VARIABILI
quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse variabili:

RISORSE VARIABILI	**Euro 16.339,11**
UTILIZZO	
a) Art. 70 quinquies c.2 lett.b CCNL 21/5/2018	**Euro 300,00**
b) Art.70-bis lett.c) CCNL 21/5/2018 indennità maneggio valori	**Euro 660,00**
c) Art.70-bis lett.a) CCNL 21/5/2018 Indennità di disagio	**Euro 2.400,00**
e) art.68 lett.g) CCNL 21/5/2018	**Euro 4.198,06**
f) Art.68 c.2 lett.a) CCNL 21/5/2018	**Euro 8.841,05**
TOTALE DESTINAZIONI	**Euro 16.339,11**
Risorse disponibili	**Euro 0,00**

Le risorse disponibili e quelle che residuano a seguito dell'attribuzione delle indennità e premi di cui all'elenco saranno destinate al finanziamento del fondo variabile anno 2019.

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

Le parti concordano di destinare euro 1.740,00 ad una procedura di progressione orizzontale decorrente dal 30 Dicembre 2018 che potrà interessare tutto il personale dipendente che alla data del 31 Dicembre 2017 fosse inquadrato nell'attuale posizione economica da almeno un biennio e che nella valutazione risultante dal sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2016 – scheda di valutazione performance individuale – abbia raggiunto un punteggio di almeno 380 punti, nonché euro 1000,00 per specifiche responsabilità.

Le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro sono erogate previa verifica dell'effettiva esposizione alle situazioni di disagio, rischio o responsabilità.

Il Contratto integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa ai precedenti Contratti integrativi stipulati.

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.

Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'Amministrazione.

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.

Villafalletto, 22/03/2019

COMUNE di VILLAFALLETTO (Cn)

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE
IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott. MONDINO Dario)