

PARTE I: 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		27.12.2018
Periodo temporale di vigenza		Anno 2018
Composizione della delegazione trattante		Parte Datoriale: Presidente/Segretario Comunale; Componente geom. Valentini Responsabile Servizi Tecnici; Componente Giacomini Mauro Responsabile Servizio Polizia Locale. Parte Sindacale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL – Fp; CISL – Fp; UIL Fp. RSU: Filocamo Roberto.
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2018 b) Criteri attribuzione indennità disagio, rischio e maneggio valori c) Quantificazione e criteri di assegnazione dei premi legati alla performance
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 21.12.2018
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. L'Organo di controllo interno 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	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì, con la deliberazione della Giunta Comunale n. 01 del 08.01.2018 di approvazione del PEG, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i..
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 31.01.2018 è stato approvato il Piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza per il triennio 2018- 2020.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale
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).		

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Integrativo di riferimento si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso il Comune di Casale Corte Cerro ed ha per oggetto la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, per l'anno 2018. Attesa la decorrenza dell'accordo dal 01.01.2018 e pertanto antecedente al nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018, è sancita l'ultrattività della previgente contrattazione collettiva nazionale di comparto Regioni –Autonomie Locali fatti salvi gli adeguamenti necessari ad assicurare – a decorrere dal 22 maggio 2018 - la corresponsione degli importi minimi fissati per taluni istituti dal CCNL 21.05.2018. Sono applicate le disposizioni del CCNL 21.05.2018 relative alla costituzione del fondo risorse decentrate anno 2018 (art. 67), alla destinazione della parte prevalente delle risorse variabili (art. 68 comma 3), alla differenziazione dei premi individuali (art. 69).

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 2018- escluse le destinazioni fisse e vincolate costituite dall'indennità di comparto e dalle progressioni orizzontali -vengono erogate per le finalità e secondo i criteri di seguito riportati:

- INDENNITA' e COMPENSI VARI:

INDENNITA' ai sensi dell'art 17 comma 2 lett .d CCNL 01.04.1999 /dal 22.05.2018 art. 70-bis CCNL 21.05.2018:

- *Descrizione: INDENNITÀ ATTIVITÀ A RISCHIO*
- *Importo massimo previsto nel fondo: € 850,00*
- *Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 2 lett. C1*
- *Criteri di attribuzione: Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi*

INDENNITA' ai sensi dell'art 17 comma 2 lett.e CCNL 01.04.1999 – art. 70 bis CCNL 21.05.2018)

- *Descrizione: INDENNITÀ ATTIVITÀ DISAGIATE*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 300,00*
- *Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 2 lett. C2*
- *Criteri di attribuzione: mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisti dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turni-reperibilità)*

INDENNITA' ai sensi dell'art 17 comma 2 lett .d CCNL 01.04.1999 – art. 70 bis CCNL 21.05.2018

- *Descrizione: INDENNITÀ MANEGGIO VALORI*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 350,00*
- *Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 2 lett. C3*
- *Criteri di attribuzione: Destinata al personale con funzioni di economo comunale nelle giornate di effettivo servizio per l'importo giornaliero di € 1,55 dal 01.01.2018 al 21.05.2018 ed € 1,11 per il periodo dal 22.05.2018 al 31.12.2018.*

COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ -art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018. Fino al 21 maggio 2018 indennità ai sensi dell'art 17 comma 2 lett. f CCNL 01.04.1999

- *Descrizione: Compensi per specifiche responsabilità assegnate al personale di categoria B e C*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 10.363,00*
- *Riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 2 lett. D*
- *Criteri di attribuzione: destinati al personale incaricato di responsabilità di procedimento nell'ambito del conseguimento degli obiettivi definiti nel Piano degli obiettivi e della performance per l'anno 2018 approvato con deliberazione G.C. n. 1 in data 08.01.2018.*

COMPENSI PER ULTERIORI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ -art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21/05/2018. Fino al 21 maggio 2018 indennità ai sensi dell'art 17 comma 2 lett. i CCNL 01.04.1999

- *Descrizione: Indennità per ulteriori specifiche responsabilità*
- *Importo massimo previsto nel fondo € € 420,00*
- *Riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 2 lett. E*
- *Criteri di attribuzione: destinata nell'anno 2018 nell'importo individuale di €. 210,00 annui lordi al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe.*

- PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

- *Importo stimato € 5.795,00 incrementato delle eventuali economie residue dalle precedenti destinazioni*
- *Riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 2 lett. F*
- *Criteri di attribuzione: gli incentivi sono distribuiti, tenuto conto anche degli obiettivi degli obiettivi definiti nel Piano degli obiettivi e della performance per l'anno 2018 approvato con deliberazione G.C. n. 1 in data 08.01.2018, in base alle risultanze del procedimento di valutazione secondo la metodologia approvata con deliberazione G.C n. 27 del 23.03.2011*

- ALTRE DESTINAZIONI:

INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE

- *Descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse e dal regolamento comunale approvato con del. G.C. n. 07 in data 23.01.2017.*
- *Importo € 2.638,97.*
- *Riferimento alle norme di legge e di contratto: art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 per incentivi funzioni tecniche (dal 19/04/2016); art. 68, comma 2, lettera g), ccnl 21.05.2018.*

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. 27 del 23.03.2011.

e) Progressioni economiche

Non è prevista l'assegnazione di nuove progressioni economiche per l'anno 2018.

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

L'erogazione di taluni compensi e dei premi legati alla produttività, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.