

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
ANNO 2016
Area Dirigenza

Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione della preintesa	14/12/2017
Data di sottoscrizione definitiva	22/12/2017
Periodo temporale di vigenza	Dall'1.01.2017 al 31.12.2017
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Segretario Comunale (Presidente) <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • C.G.I.L. • C.I.S.L. • U.I.L. • C.S.A. • DIRER/DIREL <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CISL
Soggetti destinatari	Dirigenti con rapporto a tempo indeterminato in servizio presso il Comune di Pinerolo
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) Permanenza e sussistenza nell'anno 2017 delle condizioni di cui all'art. 26 c. 3 del CCNL 23.12.1999,</p> <p>b) Sussistenza nell'anno 2017 delle condizioni di cui all'art. 26 c. 5 CCNL 23/12/1999;</p> <p>c) Presa d'atto della bozza di costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale,</p> <p>d) Retribuzione di risultato</p>

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	In data 18/12/2017 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori dei Conti)
		L'Organo di controllo interno, nel rilasciare la predetta certificazione, ha espresso parere favorevole con riferimento alla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio in merito alla preintesa circa il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale anno 2017, sottoscritta in data 14.12.2017. Il collegio ha richiamato l'attenzione sul fatto che il citato art. 26 comma 3 consente un adeguamento delle disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato in presenza di processi di riorganizzazione con o senza incrementi della dotazione organica che abbiano prodotto un effettivo accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza rispetto allo standard preesistente.
	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 2017 di cui all'art. 10 del Dlgs. n. 150/2009 con deliberazioni di Giunta n. 144 e 145 del 9/05/2017, n. 227 del 25/07/2017 e n. 320 del 31/10/2017.
		È stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2017 -2019 di cui all'art. 11, comma 2, del Dlgs. n. 150/2009 con deliberazione di Giunta n. 21 del 31/01/2017.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione prescritto dall'art. 11, comma 8, del Dlgs. n. 150/2009.
		È stata adottata la relazione sulla performance 2016 di cui all'art. 10 del Dlgs. n. 150/2009 con deliberazione di Giunta n. 228 del 25/07/2017.
		È stata validata la relazione sulla performance 2016 dall'organismo di valutazione (nucleo di valutazione) ai sensi dell'art. 14, comma 6, del Dlgs. n. 150/2009.
Eventuali osservazioni		

Modulo 1 – Scheda 1.2

Illustrazione dell'articolato di cui all'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo

<p>“Permanenza e sussistenza condizioni art. 26 c. 3 CCNL 23.12.1999” - art. 26 c. 3 CCNL 23.12.1999 - C.D.I.L. anno 2017 sottoscritto il 22/12/2017</p>	<p>Illustrazione dei contenuti della norma: “Le parti concordano che, per l’anno 2017 e a decorrere dall’ 1/01/2017, permangono e sussistono le condizioni di cui all’art. 26, comma 3 CCNL sottoscritto il 23/12/1999, come si evince dalle relazioni allegate e sottoscritte da tutti i dirigenti per la permanenza nell’anno 2017 di parte delle attività relative alle annualità precedenti (1999/2016) e per la presenza di nuove attività anno 2017. In conto art. 26 c.3 CCNL 23.12.1999 del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale relativo all’anno 2017 deve quindi essere previsto un importo non superiore ad € 165.000,00 così come previsto dalla Giunta Comunale con propria deliberazione n. 353/2017”.</p> <p>La disposizione contrattuale rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro.</p>
<p>“Sussistenza delle condizioni art. 26 c. 5 CCNL 23/12/1999” - art. 26 c. 5 CCNL 23.12.1999 - C.D.I.L. anno 2017 sottoscritto il 22/12/2017</p>	<p>Illustrazione dei contenuti della norma: “Le parti concordano che, per l’anno 2017 e a decorrere dall’ 1/01/2017, sussistono le condizioni di cui all’art. 26, comma 5 CCNL sottoscritto il 23/12/1999, per la riduzione stabile di un posto di organico della qualifica dirigenziale. In conto art. 26 c.5 CCNL 23.12.1999 del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale relativo all’anno 2017 deve quindi essere previsto un importo complessivo di €2.500,00 (6% tratt. tab. CCNL 3/08/2010) così come autorizzato dalla Giunta Comunale con propria deliberazione n. 353/2017.</p>
<p>“Retribuzione di risultato” - artt. 33, 37, 43 CCNL 10.04.1996 - art. 3 CCNL 27.02.1997 - artt. 26, 28, 29 CCNL 23.12.1999 - art. 23 CCNL 22.02.2006 - art. 4 CCNL 14.05.2007 - artt. 16 e 17 CCNL 22.02.2010 - art. 5 CCNL 3.08.2010 - C.D.I.L. anno 2017 sottoscritto il 22/12/2017</p>	<p>Illustrazione dei contenuti della norma: “La retribuzione di risultato spettante a ciascuna posizione dirigenziale sarà determinata in applicazione dell’art. 19 c. 6 del D.Lgs. n. 150/2009 così come modificato dall’art. 2 del D.Lgs. n. 141/2011 e del sistema di misurazione e valutazione del personale dirigenziale approvato dalla giunta comunale con deliberazioni n. 237 del 29.08.2012 e n. 349 del 12.12.2012.”</p> <p>La retribuzione individuale di risultato non può in ogni caso superare il 50% della retribuzione di posizione.</p> <p>La disposizione contrattuale rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento</p>

		della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro.
Risultati attesi dalla stipulazione del contratto collettivo decentrato integrativo	PEG	Obiettivi cui è correlata la premialità Vedi allegato PEG
Risultati attesi dalla stipulazione del contratto collettivo decentrato integrativo	PDP	Obiettivi cui è correlata la premialità Vedi allegato PDP
Illustrazione ed attestazione della coerenza dei contenuti del contratto decentrato integrativo con le previsioni normative in materia di meritocrazia e premialità		La retribuzione di risultato è determinata, in applicazione dell'art. 19, comma 6, D.Lgs. 150/2009, secondo le disposizioni del sistema di misurazione e valutazione del personale con qualifica dirigenziale, approvato dalla Giunta comunale con deliberazioni n. 237/2012 e 349/2012.
Riportare il quadro di sintesi delle modalità di utilizzo, da parte della contrattazione decentrata integrativa, del fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente		allegato A) = CDIL 2017

22/12/2017

IL DIRIGENTE SETTORE FINANZE
Dott. Roberto Salvaia

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa