

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

ANNO 2015

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 definitiva	22/12/2015	
Periodo temporale di vigenza	Dall'1.01.2015 al 31.12.2015	
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"> • DIRER/DIREL 	
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 2014 delle condizioni di cui all'art. 26 c. 3 del CCNL 23.12.1999,</p> <p>b) Sussistenza nell'anno 2014 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	<p>In data 11.12.2015 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori dei Conti).</p>
		<p>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 2015, sottoscritta in data 9.12.2015. Il collegio ha richiamato l'attenzione sul fatto che il citato art. 26 comma 3 consente un adeguamento delle disponibilità</p>

		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 2015 di cui all'art. 10 del Dlgs. n. 150/2009 con deliberazione di Giunta n. 246 del 24.08.2015
		È stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017 di cui all'art. 11, comma 2, del Dlgs. n. 150/2009 con deliberazione di Giunta n. 19 del 28/01/2015
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione prescritto dall'art. 11, comma 8, del Dlgs. n. 150/2009.
		E' stata adottata la relazione sulla performance 2014 di cui all'art. 10 del Dlgs. n. 150/2009 con deliberazione di Giunta n. 179 del 17.06.2015
		E' stata validata la relazione sulla performance 2014 dall'organismo di valutazione (nucleo di valutazione) ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D. Lgs. 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 2015 sottoscritto il 22.12.2015</p>	<p>Illustrazione dei contenuti della norma: “Le parti concordano che, per l'anno 2014 e a decorrere dall' 1/01/2015, 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 2015 di parte delle attività relative alle annualità precedenti (1999/2014) e per la presenza di nuove attività</p>
---	--

		<p>anno 2015.</p> <p>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 2015 deve quindi essere previsto un importo non superiore ad € 165.000,00 così come previsto dalla Giunta Comunale con propria deliberazione n. 316/2015”.</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”</p> <ul style="list-style-type: none"> - art. 26 c. 5 CCNL 23.12.1999 - C.D.I.L. anno 2015 sottoscritto il 22.12.2015 		<p>Illustrazione dei contenuti della norma: “Le parti concordano che, per l'anno 2015 e a decorrere dall' 1/01/2015, 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 2015 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. 316/2015.</p>
<p>“Retribuzione di risultato”</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 2015 sottoscritto il 22.12.2015 		<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 della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro.</p>
<p>Risultati attesi dalla stipulazione del contratto collettivo decentrato integrativo</p>	PEG	<p>Obiettivi cui è correlata la premialità</p> <p>Vedi allegato PEG</p>
<p>Risultati attesi dalla stipulazione del contratto collettivo decentrato integrativo</p>	PDP	<p>Obiettivi cui è correlata la premialità</p> <p>Vedi allegato PDP</p>

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) = preintesa CDIL 2015

22/12/2015

IL DIRIGENTE SETTORE FINANZE

Dott. Roberto Salvaia
(firmato in ORIGINALE)