

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	14/12/2016
Data di sottoscrizione definitiva	28/12/2016
Periodo temporale di vigenza	Dall'1.01.2016 al 31.12.2016
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Segretario Comunale (Presidente) <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u></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 2016 delle condizioni di cui all'art. 26 c. 3 del CCNL 23.12.1999,</p> <p>b) Sussistenza nell'anno 2016 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>
adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione</p> <p>In data 19/12/2016 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori dei Conti)</p>

	<p>della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</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 2016, sottoscritta in data 14.12.2016. 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.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il piano della performance 2016 di cui all'art. 10 del Dlgs. n. 150/2009 con deliberazione di Giunta n. 253 dell'1/08/2016.</p> <p>È stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016 -2018 di cui all'art. 11, comma 2, del Dlgs. n. 150/2009 con deliberazione di Giunta n. 26 del 27/01/2016.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione prescritto dall'art. 11, comma 8, del Dlgs. n. 150/2009.</p> <p>È stata adottata la relazione sulla performance 2015 di cui all'art. 10 del Dlgs. n. 150/2009 con deliberazione di Giunta n. 213 dell'8/06/2016.</p>
		<p>È stata validata la relazione sulla performance 2015 dall'organismo di valutazione (nucleo di valutazione) ai sensi dell'art. 14, comma 6, del Dlgs. n. 150/2009.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

**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”</p> <ul style="list-style-type: none"> - art. 26 c. 3 CCNL 23.12.1999 - C.D.I.L. anno 2016 sottoscritto il 28/12/2016 	<p>Illustrazione dei contenuti della norma: “Le parti concordano che, per l’anno 2016 e a decorrere dall’ 1/01/2016, permangono e sussistono le condizioni di cui all’art. 26, comma 3 CCNL sottoscritto il 23/12/1999, come si evince dalle relazioni allegare e sottoscritte da tutti i dirigenti per la permanenza nell’anno 2016 di parte delle attività relative alle annualità precedenti (1999/2015) e per la presenza di nuove attività anno 2016.</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 2016 deve quindi essere previsto un importo non superiore ad €. 165.000,00 così come previsto dalla Giunta Comunale con propria deliberazione n. 343/2016”.</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 2016 sottoscritto il 28/12/2016 	<p>Illustrazione dei contenuti della norma: “Le parti concordano che, per l’anno 2016 e a decorrere dall’ 1/01/2016, 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 2016 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. 343/2016.</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 2016 sottoscritto il 28/12/2016 	<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</p>	<p>PEG</p>	<p>Obiettivi cui è correlata la premialità</p>

collettivo decentrato integrativo		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 2016

28/12/2016

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