

**COMUNE DI BOTTANUCO**  
**Provincia di Bergamo**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**  
**AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA DEL SALARIO ACCESSORIO**  
**ANNO 2012**

(art. 40 – comma 3sexies – D. Lgs. 165/2001)

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		21 dicembre 2012
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anno 2012
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica: - Presidente della delegazione Segretario comunale - Membro Responsabile settore finanziario, cat. D  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: - CISL-FPS - FP-CGIL  Organizzazioni sindacali firmatarie sia della preintesa che del contratto: - CISL-FPS - FP-CGIL
<b>Soggetti destinatari</b>		Lavoratori dipendenti non dirigenti in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) Costituzione del fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (art. 31 del CCNL 22/01/2004); b) Utilizzo delle risorse del fondo. c) Disciplina relativa alla corresponsione di alcuni istituti contrattuali
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 20 dicembre 2012, prot. n. 12105  Non sono stati fatti rilievi da parte dell'Organo di controllo interno
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 (Piano della Performance 2012-2014 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 80 del 2 agosto 2012)
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 150/2009 e vi è stata data attuazione per quanto di competenza. (programma triennale 2011-2013 approvato con deliberazione di Giunta comunale e n. 133 del 24 novembre 2011 e successivi aggiornamenti)
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 5 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.

	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 in data 14 dicembre 2012.
<b>Eventuali osservazioni</b>	

**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)**

<b>Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo</b>	<p>Art. 1: disciplina la durata del contratto e definisce l'ambito soggettivo di applicazione.</p> <p>Art. 2: si prende atto dell'importo del fondo per il lavoro straordinario e si richiama la disciplina normativa e contrattuale del lavoro straordinario.</p> <p>Art. 3: presenta la determinazione del fondo, facendo riferimento all'allegato "A" al contratto che contiene i dati di dettaglio e la destinazione fra indennità di comparto, progressioni orizzontali e altri istituti contrattuali.</p> <p>Art. 4: disciplina il compenso per attività disagiate (art. 17 – comma 2, lett. e) – CCNL del 01/04/1999) nel rispetto delle disposizioni del CCNL 01/04/1999. Viene stanziato l'importo di € 1.985,00. Il compenso è destinato agli operatori ecologici e al necroforo. Nessuna modifica rispetto alla disciplina degli anni precedenti.</p> <p>Art. 5 disciplina l'indennità di maneggio valori nel rispetto delle disposizioni del CCNL 14/09/2000. L'indennità è riconosciuta all'economista comunale e al bibliotecario per un importo complessivo di € 350,00 annue. Nessuna modifica rispetto alla disciplina degli anni precedenti.</p> <p>Art. 6: disciplina il compenso per particolari responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f)), definendo i criteri di determinazione dell'indennità. Sono stanziati risorse per € 6.500,00 e vengono corrisposte ai dipendenti ai quali è stata attribuita con atto formale la responsabilità di un servizio o un ufficio. Nessuna modifica rispetto alla disciplina degli anni precedenti.</p> <p>Art. 7: disciplina il compenso per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i)). Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità ammontano a € 900,00 e vengono riconosciute per l'incarico di ufficiale di stato civile e responsabile tributi e responsabile protezione civile. Nessuna modifica rispetto alla disciplina degli anni precedenti.</p> <p>Art. 8: si riferisce alla progressioni orizzontali: nessuna progressione è programmata per il 2012.</p> <p>Art. 9: riguarda le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale. Nello specifico: € 4.537,00 per la progettazione di opere pubbliche (art. 92 del D. Lgs. 163/2006); € 5.463,00 per incentivazione attività ICI (art. 59 del D. Lgs. 446/1997).</p> <p>Art. 10: definisce l'importo delle risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi, pari a € 35.012,56</p> <p>Allegato A: contiene la costituzione analitica del fondo e la tabella riassuntiva dell'utilizzo di dette risorse.</p>
---	---

	<b>Finalità del compenso</b>	<b>Risorse assegnate (€)</b>
<b>Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse</b>	Compenso per attività disagiate.	1.985,00
	Indennità di maneggio valori.	350,00
	Compenso per particolari responsabilità	6.500,00
	Compenso per specifiche responsabilità	900,00
	Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato.	10.000,00
	Progetti "Piano neve", "Servizi serali" e "Istruzione e cultura"	7.700,00
	Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	35.012,56
	<b>TOTALE</b>	<b>62.447,56</b>
<b>Effetti abrogativi impliciti</b>	Il contratto esplica effetti abrogativi impliciti: per quanto non espressamente disciplinato nel contratto o esplicitamente richiamato in esso non valgono i contratti stipulati in passato.	
<b>Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.</b>	Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il sistema di misurazione e valutazione della performance che prevede che la liquidazione dei compensi avviene solo a seguito di verifica e validazione da parte del nucleo di valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati con il PEG e della realizzazione dei progetti di miglioramento dei servizi, tenendo conto dell'apporto individuale alla performance della struttura/area di appartenenza.	
<b>Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.</b>	Il contratto esplica effetti abrogativi impliciti: per quanto non espressamente disciplinato nel contratto o esplicitamente richiamato in esso non valgono i contratti stipulati in passato.	
<b>Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.</b>	L'erogazione delle somme stanziare nel fondo per la produttività e il miglioramento dei servizi è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi definiti nel Piano esecutivo di Gestione e finalizzati alla realizzazione degli obiettivi strategici delineati nel Piano della performance. I risultati attesi sono sintetizzabili in: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maggior efficienza e qualità dei servizi ai cittadini</li> <li>- Razionalizzazione delle procedure e procedimenti interni mirata al contenimento dei tempi</li> <li>- Miglior informazione ai cittadini sui servizi resi</li> <li>- Maggior controllo del territorio</li> </ul>	
<b>altre informazioni eventualmente ritenute utili</b>		

Bottanuco, 21 dicembre 2012

Il Responsabile del Settore Personale e Servizi sociali  
Dott.ssa Alessandra Omboni

