



COMUNE DI BRUGHERIO

PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA

Relazione illustrativa al CCDI parte normativa del triennio 2016 / 2018 e parte economica (destinazione delle risorse) dell'anno 2016

Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione		16/12/2016
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2016 – 2018 per la parte normativa e anno 2016 per la parte economica
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente e componente unico della delegazione – il Segretario comunale e dirigente del settore servizi istituzionali Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: tutte Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU e CGIL FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del comune di Brugherio
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Il CCDI parte normativa tratta tutte le materie rimesse alla contrattazione decentrata, suddivise in due macro sezioni: Sezione I – Relazioni sindacali; Sezione II – Destinazione del fondo e disciplina istituti vari
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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? SI in data 13/12/2016
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Nessun 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? SI, con delibera della Giunta comunale n. 81 del 12/5/2016 di approvazione del PEG quale documento organico unico unificante il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1 del d.lgs. 267/2000 ed il piano della performance, a cui seguiranno le relative relazioni sugli obiettivi ed i risultati raggiunti
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? SI, con delibera della Giunta Comunale n. 257 del 23/12/2014 e integrato con delibera della Giunta comunale n. 32 del 3/3/2016
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? SI, nell'ambito delle disposizioni successive alla abrogazione del predetto articolo 11
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Vedi sopra per quanto riguarda l'adozione del piano della performance

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata:

il CCDI di cui alla presente relazione è un nuovo contratto integrativo che disciplina tutti gli istituti (e tutte le parti degli istituti) la cui regolamentazione è demandata alla contrattazione decentrata integrativa;

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione:

in una fase storica caratterizzata dalla riduzione delle risorse disponibili e dalle limitazioni di legge all'ammontare dei fondi, il 76,91% delle risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità è utilizzato per le destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo, quali l'Indennità di comparto le progressioni orizzontali, la retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa, l'Indennità per il personale educativo asili nido di cui all'art. 31 comma 7 CCNL 14.09.2000 e art. 6 CCNL 05.10.2001, l'Indennità di coordinamento ex VIII q.f.; la restante parte, unitamente alle risorse variabili ex articolo 15, commi 1, 2 e 5, nei limiti del tetto complessivo del fondo, è utilizzata ai sensi delle predette norme contrattuali;

c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa:

si rimanda al punto a);

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

gli articoli 17 e 18 del CCDI disciplinano le erogazioni di merito e premiali in relazione al raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento del servizio offerto all'utenza e degli indicatori relativi, nonché la corresponsione del trattamento economico accessorio in base alla qualità, produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa;

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali - ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

l'articolo 14 prevede che le progressioni orizzontali avvengano selettivamente sulla base della valutazione della prestazione lavorativa e con esclusione di qualsiasi automatismo di punteggio legato all'anzianità di servizio; in ogni caso, non sono previste nuove progressioni orizzontali per l'anno 2016;

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;

il meccanismo di attribuzione degli obiettivi assegnati a ciascun dipendente è in diretta correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, in base ad un meccanismo "a cascata" che, partendo dalle priorità e risultati attesi da detti strumenti, li assegna ai dirigenti e, da questi, ai responsabili delle sezioni ed ai loro collaboratori;

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

Brugherio, 16/12/2016

La delegazione trattante di parte pubblica

Giuseppe Morgante _____