

COMUNE DI SANT'ANTONINO DI SUSÀ
(Provincia di TORINO)

Contratto collettivo integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2020. **Relazione illustrativa**

Modulo 1 - Scheda 1.1. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa: 20 novembre 2020 Contratto: 10 dicembre 2020
Periodo temporale di vigenza		Parte economica Anno 2020
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Segretario comunale Componenti Responsabili di Area Titolari di P.O. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL. Firmatarie della preintesa: FP CGIL Firmatarie del contratto: FP CGIL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2020 b) Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 del CCNL 21/05/2018;
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? Sì in data 26/11/2020, acquisito in data 27/11/2020 con prot. n. 7384
		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 Sì. Con deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 08/01/2020 (Piano esecutivo di gestione – P.E.G.) e deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 20/05/2020 (Piano dettagliato degli obiettivi)
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì. Deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 15/01/2020
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? (Ora d.lgs. 33/2013) Sì per quanto di competenza.
Eventuali osservazioni		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009

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)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

- Articolo 1. Viene identificato l'oggetto del contratto e si prende atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata con determinazione del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria n. 469 del 19/11/2020, sulla base degli indirizzi dettati dall'amministrazione con deliberazione di Giunta Comunale n. 66/2020.
- Articolo 2. Viene identificato l'ambito di applicazione del contratto
- Articolo 3. Si individuano i criteri generali per la gestione delle risorse finanziarie per il finanziamento del salario accessorio
- Articolo 4. Si indica la ripartizione del Fondo rispetto a tutte le progressioni economiche orizzontali effettuate dal 2001 al 2019, si evidenzia la somma da destinare alle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2020, stabilendone i criteri generali per l'attribuzione.
- Articolo 5. Si indicano le risorse stabili per il finanziamento delle indennità di comparto.
- Articolo 6. Si indicano le risorse stabili per il finanziamento di altre indennità (artt. 68 e 70 CCNL 21/05/2018)
- Articolo 7. Si indica l'utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle indennità condizioni di lavoro art. 70 bis e specifiche responsabilità art. 70 quinquies CCNL 21/05/2018.
- Articolo 8. Si indicano le risorse stabili e variabili destinate a finanziare le progressioni orizzontali per l'anno 2020 e la produttività ex art. 68 comma 2 lett.a) e b) CCNL 21/05/2018.
- Articolo 9. Si individuano i criteri di differenziazione del premio individuale, ai sensi dell'art. 69 CCNL 21/05/2018.
- Articolo 10. Si individuano i criteri generali per la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
- Articolo 11. Si indica l'importo del fondo straordinari.
- Articolo 13. Disposizioni finali

Si attesta che ciascuno degli articoli dell'accordo collettivo integrativo è compatibile con le disposizioni legislative e contrattuali.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 68 del CCNL 21/05/2018 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 68 comma 1 – progressioni orizzontali (finanziate su parte stabile)	28.151,85
Art. 68 comma 1 – indennità di comparto – quota a carico fondo	8.505,23
Art. 68 comma 1 – indennità personale educativo asilo nido	340,87
Art. 68 comma 2, lett. a) e b) – premi correlati alla performance organizzativa e individuale	6.128,48
Art. 68 comma 2 lett c) e art. 70 bis comma 1 lett. b) – indennità condizioni di lavoro (rischio)	720,00
Art. 68 comma 2 lett c) e art. 70 bis comma 1 lett c) – indennità condizioni di lavoro (maneggio valori)	1.250,00
Art. 68 comma 2 lett. e) – indennità per specifiche responsabilità	840,00
Indennità per il personale delle categorie A e B (art. 70 septies)	96,84
Totale generale	46.033,27

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 21/05/2018

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento per la misurazione e valutazione della performance (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 28/2017) e la metodologia per la misurazione e valutazione della performance (approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 30/2017).

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCI prevede nuove progressioni economiche secondo il criterio della valutazione della performance individuale del triennio 2017/2018/2019 e per la quota del 33% del personale in servizio.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Nel contratto è stato previsto lo stanziamento di somme ai sensi dell'art. 67 comma 4 e 5 lett. b) del CCLN 21/05/2018.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Sant'Antonino di Susa, 11 dicembre 2020

IL RESPONSABILE DELL'AREA
AMMINISTRATIVA
F.to Dott. Alberto Cane