



Contratto Collettivo Integrativo per l'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	11 giugno 2020
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2019-2021 per la parte normativa Anno 2020 per la parte economica
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: SEGRETARIO COMUNALE Componenti: RESPONSABILI SETTORE PERSONALE E SETTORE FINANZIARIO Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL. Firmatarie della preintesa: UIL-FP, CISL-FP, FP-CGIL.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente a tempo indeterminato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Il CCI 2019 – 2021 sottoscritto il 12/09/2019 attiene alle materie oggetto di contrattazione decentrata elencate all'art. 7 del CCNL 21/05/5018. Con il presente CCI viene disciplinato l'utilizzo di tutte le risorse decentrate disponibili per l'anno 2020. Vengono confermati gli istituti previsti nel CCI 2019-2021 in merito agli importi delle indennità previste contrattualmente e alle indennità relative alla Polizia Locale. Vengono confermati i criteri per l'attribuzione di nuove progressioni economiche e vengono mantenuti i criteri relativi alla differenziazione del premio di performance individuale ai fini dell'individuazione della fascia di eccellenza.



<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? La certificazione dell'Organo di controllo interno sarà acquisita prima della sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo.</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi: descriverli.....</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>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Con deliberazione della Giunta Comunale n. 130 del 17/12/2019 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione – esercizio finanziario 2020-2022. La delibera della Commissione Nazionale per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (Civit) n. 121 del 09/12/2010, ha chiarito che il Piano Esecutivo di Gestione costituisce lo strumento di avvio del ciclo della performance in quanto nello stesso, in coerenza con le risorse assegnate, vengono esplicitati obiettivi, indicatori e valori attesi di risultato.</p>
		<p>Adozione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: Con deliberazione della Giunta Comunale n° 16 del 30/01/2020 è stato approvato l'ultimo aggiornamento del piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per gli anni 2020 – 2022.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? E' in corso la procedura per la validazione della Relazione sulla Performance per l'anno 2020 da parte dell'OIV.</p>
<p>Eventuali osservazioni =====</p>		



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, il campo di applicazione e la durata del contratto.
- Articolo 2 Viene stabilita la procedura di interpretazione autentica in caso di controversie sull'interpretazione di clausole del contratto.
- Articolo 3 Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili, effettuata con la determinazione del Responsabile del Settore Servizi Amministrativi e Informativi n. 203 del 27/07/2020 secondo gli indirizzi e le direttive impartite dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 39 del 16/04/2020. Lo stesso articolo contiene un quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse (vedi successivo punto B).
- Articolo 4 Le parti convengono sull'utilizzo delle risorse stabili disponibili per il riconoscimento di nuove progressioni orizzontali e per l'erogazione delle indennità previste dal contratto.
- Articolo 5 Viene quantificato l'importo destinato all'erogazione dei compensi, ai sensi dell'art. 1, c.1091 Legge 145/2018, per l'incentivazione del personale che svolge attività relative al recupero TARI e IMU e al personale che svolge le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. 50/2016.
- Articolo 6 Le parti riconoscono i criteri generali stabiliti con il CCI del 12/09/2019 per indire selezione per l'attribuzione di progressioni economiche con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 2020. Le risorse destinate al finanziamento delle nuove p.e.o. sono pari a € 9.000.
- Articolo 7 Le parti prendono atto delle risorse destinate dall'Amministrazione, ai sensi dell'art. 67 c. 5 CCNL 21/05/2018, per il conseguimento di obiettivi di ente definiti nel Piano Esecutivo di Gestione.
- Articolo 8 Vengono confermati i requisiti e gli importi destinati all'erogazione dell'indennità condizioni di lavoro, dell'indennità per specifiche responsabilità e delle indennità di servizio esterno e di funzione al personale di Polizia Locale.
- Articolo 9 Vengono confermati i criteri per la differenziazione del premio individuale di performance ai fini dell'individuazione della fascia di eccellenza di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018.
- Articolo 10 Vengono confermati i criteri per l'erogazione del premio di performance individuale.



Allegato A, B e C - Sono costituiti dai Progetti predisposti dai Responsabili per il conseguimento degli obiettivi di ente definiti nel Piano Esecutivo di Gestione, come stabiliti con la deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 16 aprile 2019, che ha fornito le indicazioni per la predisposizione del Fondo Risorse Decentrate.

Allegato G E' costituito dalla Scheda di Valutazione che i responsabili devono compilare per l'erogazione del premio di produttività al singolo dipendente. La Scheda è stata adottata con il "Sistema di misurazione e di valutazione della performance" di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 121/2011.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri generali di cui all'articolo 3 del Contratto le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Progressioni economiche orizzontali - preesistenti per € 72.545,00 e nuove per € 9.000,00	81.545,00
Indennità di comparto (Art. 33, comma 4, Ccnl 22/01/2004)	20.000,00
Indennità per condizioni di lavoro (rischio e maneggio valori)	2.100,00
Indennità per particolari figure professionali (addetto ai tributi, stato civile, protezione civile)	1.100,00
Indennità per specifiche responsabilità	3.300,00
Indennità per servizio esterno della Polizia Locale	1.500,00
Indennità per funzioni di responsabilità Polizia Locale	700,00
Compensi correlati a specifiche disposizioni di legge (progettazione, recupero TARI e IMU)	16.279,00
Obiettivi di performance:	
- Vigilanza serale Polizia Locale	4.800,00
- Servizio di turnazione Polizia Locale	9.530,00
- Protezione civile, con riguardo alla reperibilità degli addetti	6.000,00
Servizio di sgombero neve, insabbiatura marciapiedi	2.500,00
Performance individuale e collettiva	14.033,00
Totale	163.387,00

C) 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 viene utilizzato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con



deliberazione della Giunta Comunale n. 121 del 29/12/2011. I benefici economici vengono erogati al singolo dipendente a seguito della valutazione del Responsabile.

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

Lo schema di CCI prevede nuove progressioni economiche con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 2020. Alla selezione partecipano i dipendenti delle categorie B, C e D, in possesso dei requisiti richiesti. Farà seguito, con i fattori di valutazione precedentemente stabiliti con il CCI triennio 2019-2021, la formazione di apposita graduatoria dei beneficiari, fino al raggiungimento dell'importo delle risorse all'uopo destinate ad ogni categoria.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di performance previsti nel Piano Esecutivo di Gestione approvato dalla Giunta Comunale con la deliberazione n. 130 del 17/12/2019, ci si attende il mantenimento dei servizi esistenti e della produttività del personale interessato.

Occorre osservare che i criteri di determinazione ed attribuzione dei premi di produttività individuale sono strettamente connessi agli esiti del sistema di valutazione della performance complessiva di settore e di ente adottato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 121 del 29/12/2011 e che, pertanto, la loro erogazione è subordinata all'effettiva rilevazione del mantenimento dei servizi offerti.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Li 11 Giugno 2020

Il Responsabile del Settore
Servizi Finanziari
Di Nuzzo Bartolomeo

Bartolomeo Di Nuzzo

La Responsabile del Settore Servizi
Amministrativi e Informativi
Ornella Chiaretta

Ornella Chiaretta



COMUNE DI BRUINO
Città Metropolitana di Torino

SETTORE SERVIZI AMMINISTRATIVI E INFORMATIVI ●