

COMUNE DI COSTIGLIOLE SALUZZO
Provincia di Cuneo

Relazione illustrativa
al contratto integrativo anno 2021

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2021. **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 | | |
| Periodo temporale di vigenza | | Anno 2021 |
| Composizione della delegazione trattante | | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario Comunale Dott. MONDINO Dario. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL-FP, FP-CGIL. RSU : Paleni Roberto. |
| Soggetti destinatari | | Personale non dirigente |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | | Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2021 |
| 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 del Revisore dei Conti? Sì in data 23/09/2021 . |
| | | Nel caso Revisore dei Conti abbia effettuato rilievi, descriverli |
| | 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? Ai sensi dell'art. 169 comma 3 bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato con DGC 15/2021 del 04/12/2021. |
| | | È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì con delibera DGC n. 14 del 28/01/2021 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza |
| È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza | | |
| Eventuali osservazioni ===== | | |

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

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Personale subordinato

ART. 2 - TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Periodo di vigenza 1/1/2021 – 31/12/2021

ART. 3 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' E PER LE PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO

Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con delibera GC n. 100 del 23.09.2021. Le risorse stabili sono pari a euro 30.351,86. Le risorse variabili sono pari a euro 28.790,22.

Il fondo per l'anno 2021 è stato determinato, applicando i criteri dettati dall'art.67 c.1 CCNL 21/5/2018, con la conferma delle risorse stabili già individuate per l'anno 2020 con gli incrementi di cui all'art. 67 c. 2 lett. A), b), h) CCNL 21/05/2018, fatto salvo l'individuazione delle risorse aventi carattere di variabilità.

Le risorse decentrate variabili vengono impiegate in utilizzi variabili e reversibili di anno in anno. L'utilizzo mirato e selettivo dei vari istituti contrattuali è volto a rafforzare l'efficacia dell'azione amministrativa e a migliorare la qualità dei servizi erogati.

ART. 4 – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE STABILI

In conformità al disposto dell'art.68 CCNL del 21/5/2018, le risorse stabili come sopra determinate sono gravate delle seguenti voci di destinazione:

A) Euro 20.041,97 quale Fondo per progressione economiche

B) Euro 5.223,36 per la corresponsione dell'indennità di comparto ai sensi dell'art.33 CCNL del 22/1/2004

| | |
|---|-----------------------|
| RISORSE STABILI | Euro 29.878,73 |
| UTILIZZO | |
| Fondo per progressione economiche ai sensi dell'art.16 CCNL del 21/5/2018 | Euro 20.041,97 |
| Indennità di comparto (art.33 CCNL del 22/1/2004) | Euro 5.223,36 |
| Nuove progressioni economiche anno corrente | Euro 4.414,27 |
| TOTALE DESTINAZIONI | Euro 29.679,60 |

Le risorse disponibili in parte stabile, a seguito delle predette deduzioni sono, pertanto, pari a:

| | |
|-----------------------------------|-------------|
| TOTALE RISORSE DISPONIBILI | Euro 199,13 |
|-----------------------------------|-------------|

ART.5 – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE VARIABILI

quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse variabili:

| | |
|--|-----------------------|
| RISORSE VARIABILI | Euro 29.263,35 |
| UTILIZZO | |
| | |
| a) Art. 68 c. 2 lett.a) CCNL 21/5/2018 performance organizzativa | Euro 2.005,00 |
| b) Art. 68 c. 2 lett.a) CCNL 21/5/2018 performance individuale | Euro 2.865,35 |
| c) Art.70 ter CCNL 21/05/2018 indennità Istat | Euro 3.000,00 |
| d) Art.70-bis lett.a) CCNL 21/5/2018 Indennità condizioni lavoro | Euro 660,00 |
| e) art.68 lett.g) CCNL 21/5/2018 incentivo funzioni tecniche | Euro 16.283,00 |
| f) Art. 1 c. 1091 L. 145/2018 incentivo Tari | Euro 1.500,00 |
| g) Art.70 quinquies CCNL 21/5/2018 specifiche responsabilità | Euro 2.950,00 |
| TOTALE DESTINAZIONI | Euro 29.263,35 |
| Risorse disponibili | Euro 0,00 |

Le risorse disponibili e quelle che residuano a seguito dell'attribuzione delle indennità e premi di cui all'elenco saranno destinate al finanziamento del fondo variabile anno 2022.

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

Le parti concordano di destinare euro 4.414,27 ad una procedura di progressione orizzontale decorrente dal 01 gennaio 2021 che potrà interessare tutto il personale dipendente che nella valutazione risultante dal sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2021 – scheda di valutazione performance individuale – abbia raggiunto un punteggio di almeno 380 punti nonché euro 2.950,00 per specifiche responsabilità.

Le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro sono erogate previa verifica dell'effettiva esposizione alle situazioni di disagio, rischio o responsabilità.

Il Contratto integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa ai precedenti Contratti integrativi stipulati.

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità.

Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'Amministrazione.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

Costigliole Saluzzo, 23 settembre 2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE
IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott. MONDINO Dario)



