

COMUNE DI RACCONIGI
(Provincia di Cuneo)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, 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 Ipotesi di contratto decentrato		Data 9 Novembre 2020
Periodo temporale di vigenza		Anno 2020
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche) di cui alla deliberazione G.C. N. 122 del 29-7-2020 Silvestri dott.sa Luisa/ Segretario Generale - Presidente Crociani dott. Paolo 7Dirigente U.M.D. 2 – Componente Sandrone dott. Gianpaolo – Dirigente U.M.D. 3 - Componente OLIVERO Graziella – Istr. Dir. Ufficio .Personale - Segretario verbalizzante</p> <p>Organizzazioni sindacali convocate alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL-FPS, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, DICCAP-CONFSAL, CISAL</p> <p>Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP</p>
Soggetti destinatari		PERSONALE NON DIRIGENTE
Materie trattate dal contratto integrativo		UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione del dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 18/11/2020
		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 Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D. Lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione allegato al Bilancio
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? SÌ
		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.
		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
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

Punto 1 Il contratto contiene l'illustrazione del fondo risorse decentrate anno 2020 e delle ragioni giuridiche che ne hanno determinato la costituzione.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 1 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Art. 33 CCNL 22-1-2004 Indennità di comparto	27.500,00
Art. 17, comma 2 lett. b) – progressioni economiche orizzontali (pregresse)	72.885,00
Art. 17, comma 2 lett. b) – progressioni economiche orizzontali (nuove)	13.500,00
Art. 6 CCNL 5-10-2001 – Indennità personale educattivo e scol. - asilo nido	681,72
Art. 31, c. 7 CCNL 14-9-2000 – Indennità personale educat. asilo nido	1.240,00
Indennità di turno festivi agenti polizia locale	2.500,00
Art. 70 bis CCNL 21-5-2018: Indennità condizioni lavoro	7.240,00
Indennità di reperibilità ufficiali di stato civile	700,00
Indennità servizio esterno agenti Polizia Locale art. 56 quinquies	1.000,00
Art. 70 quinquies, c. 1 CCNL 21-5-2018 –Indennità specifiche responsabilità	11.600,00
Art. 70 quinquies, c 2 CCNL 21-5-2018 –Indennità specifiche responsabilità	1.400,00
Art. 67 comma 3 lett c) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	7.500,00
Art. 17 comma 2 lett a) ccnl 1-4-1999 – Produttività (comprensivo di produttività gestione piano neve e celebrazione matrimoni civili)	21.507,40
Totale	169.254,12

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 Nuovo Sistema di Valutazione adottato con a deliberazione di Giunta Comunale n. 230 del 5-11-2013, confermato con deliberazione Giunta Comunale n. 67 del 21-3-2017.

E) disciplina delle progressioni economiche:

Per l'anno 2020 si prevede l'effettuazione di nuove progressioni economiche la cui disciplina è contenuta nell'apposito Regolamento approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 198 del 6-11-2019.

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

Il raggiungimento di obiettivi di produttività per il 2020 – caratterizzato dallo sviluppo della pandemia da Coronavirus COVID-19, riguarda il dover affrontare nuove emergenze in campo sociale derivanti dal suddetto COVID-19 e il mantenimento di servizi molto “forti” e sfidanti in termini di efficacia, economicità, ed efficienza, nonostante un contesto sempre più critico: mancata sostituzione di personale cessato (trend in continua diminuzione dal 2013 ad oggi), personale in congedo per malattia, incremento delle criticità in ambito sociale, incremento delle funzioni in ambito demografico, ambientale, edilizio ed urbanistico, innovazione tecnologica informatica, riduzione disponibilità finanziaria dell'ente, mantenimento di servizi gestiti in economia. Nel 2020, a causa dell'emergenza epidemiologica in atto, il raggiungimento degli obiettivi è fissato con l'adozione di misure organizzative e ricorso al “il lavoro agile” per la prima volta adottato in questo Ente per circa il 50% dei dipendenti. Va detto che il personale dell'ente è caratterizzato da particolare collaborazione, solerzia e impegno, spesso ben oltre gli specifici “obblighi” contrattuali.

Racconigi, 18-11-2020



SECRETARIO COMUNALE
SILVESTRI dott.ssa Luisa