



COMUNE DI CAFASSE
Città Metropolitana di TORINO

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-
finanziaria al contratto integrativo anno 2021**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 -Modulo 1 -Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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: 03/11/2021 Contratto: 26/11/2021
Periodo temporale di vigenza		Anno 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: <ul style="list-style-type: none"> dott.ssa Maria Margherita LAPAGLIA, Segretario Comunale e responsabile area amministrativa, presidente; dott.ssa Roberta AURELI, responsabile area finanziaria; Walter BELLINO, responsabile area tecnica; Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione : <ul style="list-style-type: none"> CGIL FP (unica partecipante) Organizzazioni sindacali firmatarie <ul style="list-style-type: none"> CGIL FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2021 b) Criteri di distribuzione del Fondo anno 2021 c) Parziale modifica parte normativa contratto integrativo decentrato 2020/2022
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 in data 20/11/2021. L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano delle Performance previsto dall'Art. 10 del D.Lgs. 150/2009. I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Ai sensi degli art. 26, 27, 28 e 29 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come adeguato ai principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, il Piano degli Obiettivi è stato approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 25/03/2021 e i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato sono stati approvati con Deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 21/02/2012.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: <ul style="list-style-type: none"> Schede attribuzione obiettivi Schede di valutazione raggiungimento obiettivi
Eventuali osservazioni		

***I.2 - 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

Il Contratto Collettivo Integrativo di riferimento prevede:

Art. 1 Oggetto.

Art. 2 Art. 7, comma 1, lett. a) CCNL 21/5/18: criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo ANNO 2021.

Art. 3 Modifiche e integrazioni CCI siglato il 03 dicembre 2020 - Parte normativa.

ALLEGATO A - FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021

ALLEGATO B - UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2021 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

- INDENNITA':

INDENNITA': CONDIZIONI DI LAVORO (Art. 70-bis, CCNL 21.5.2018)

- descrizione: **Indennità condizioni di lavoro**
- Importo massimo previsto nel fondo € 560,00
- Riferimento alla norma del CCNL: **Art. 70-bis ccnl 21/5/2018**
- riferimento all'articolo del CCI aziendale: **Art. 8**
- criteri di attribuzione: **€ 1,00 x 280 giorni di presenza presunta per n. 2 dipendenti**

INDENNITA': CONDIZIONI DI LAVORO E DISAGIO PER CALAMITA' NATURALI (Art. 70-bis, CCNL 21.5.2018)

- descrizione: **Indennità condizioni di lavoro e disagio per calamità naturali**
- Importo massimo previsto nel fondo € 300,00
- Riferimento alla norma del CCNL: **Art. 70-bis ccnl 21/5/2018**
- riferimento all'articolo del CCI aziendale: **Art. 8**
- criteri di attribuzione: **€ 10,00 x 3 giorni massimo per ogni evento per i dipendenti coinvolti**

INDENNITA': CONDIZIONI DI LAVORO PER MANEGGIO VALORI (Art. 70-bis, CCNL 21.5.2018)

- descrizione: **Indennità condizioni di lavoro per maneggio valori**
- Importo massimo previsto nel fondo € 280,00
- Riferimento alla norma del CCNL: **Art. 70-bis ccnl 21/5/2018**
- riferimento all'articolo del CCI aziendale: **Art. 8**
- criteri di attribuzione: : € 1,00 x 280 giorni di presenza presunta per n. 1 dipendente nominato economo comunale

INDENNITA': SPECIFICHE RESPONSABILITA' (Art. 70-quinquies, CCNL 21.5.2018)

- descrizione: **Indennità per specifiche responsabilità personale categoria B e C**
- Importo massimo previsto nel fondo € 5.300,00
- Riferimento alla norma del CCNL: **Art. 70-quinquies, comma 1, ccnl 21.5.2018**
- riferimento all'articolo del CCI aziendale: **Art. 9**
- criteri di attribuzione: € 1.000,00 annui per dipendente inquadrato in categoria C
€ 500,00 annui per dipendente inquadrato in categoria B accesso B.3
€ 300,00 annui per dipendente inquadrato in categoria B accesso B.1

INDENNITA': SPECIFICHE RESPONSABILITA' ATTRIBUITE CON ATTO FORMALE (Art. 70-quinquies, CCNL 21.5.2018)

- descrizione: **Indennità specifiche responsabilità personale Ufficiale di Anagrafe e Stato Civile**
- Importo massimo previsto nel fondo € 350,00
- Riferimento alla norma del CCNL: **Art. 70-quinquies, comma 2, ccnl 21.5.2018**
- riferimento all'articolo del CCI aziendale: **Art. 9**
- criteri di attribuzione: € 350,00 annui al dipendente Ufficiale di Anagrafe e Stato Civile

INDENNITA': SERVIZIO ESTERNO (Art. 56-quinquies, CCNL 21.5.2018)

- descrizione: **Indennità di servizio esterno**
- Importo massimo previsto nel fondo € 280,00
- Riferimento alla norma del CCNL: **Art. 56-quinquies, ccnl 21/5/2018**
- riferimento all'articolo del CCI aziendale: **Art. 20**
- criteri di attribuzione: € 1,00 x 280 giorni di presenza presunta per n. 1 dipendente

INDENNITA': INDENNITA' DI FUZIONE (Art. 56-sexies, CCNL 21.5.2018)

- descrizione: **Indennità di funzione personale Polizia Locale categoria C**
- Importo massimo previsto nel fondo € 1.000,00
- Riferimento alla norma del CCNL: **Art. 56-sexies, ccnl 21.5.2018**
- riferimento all'articolo del CCI aziendale: **Art. 21**
- criteri di attribuzione: € 1.000,00 annui per dipendente Polizia Locale in categoria C

INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE -FONDO SICUREZZA STRADALE

• descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali

INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE (Art. 113, D.Lgs. 50/2016)

• Importo € 2.076,13

FONDO SICUREZZA STRADALE (Art. 208 CDS)

• Importo € 1.890,00

c) 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, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 21/02/2012, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in data 28/12/2010.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Il Contratto Collettivo Integrativo di riferimento prevede per l'anno 2021 n. 4 progressioni economiche all'interno della categoria B.

Per l'attuazione di dette progressioni sono state destinate risorse per € 2.500,00.

Il principale criterio per l'assegnazione della progressione economica viene fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno 2021, in secondo luogo il periodo di permanenza nella posizione economica di appartenenza ed infine l'anzianità di servizio presso l'Ente, come meglio specificato nell'allegato A al Contratto Collettivo Integrativo.

Si è concordato di fissare la decorrenza economica delle progressioni alla data del 01/01/2021.

e) 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

Ai sensi degli artt. 26, 27, 28 e 29 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita in data 28/12/2010 la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, è previsto che la misurazione e la valutazione della performance collettiva, con riferimento alla amministrazione nel suo complesso ed alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente, è svolta dal segretario comunale e da tutti i responsabili delle singole posizioni organizzative, i quali si esprimono ciascuno per i risultati riferiti alle proprie aree

di responsabilità. Le valutazioni della performance organizzativa sono trasmesse alla Giunta Comunale ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici e la adozione della relazione sulla performance.

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

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

IL SEGRETARIO COMUNALE
(LAPAGLIA Dott.ssa Maria Margherita)