

**COMUNE DI CARMIGNANO**  
(Provincia di Prato)

Contratto collettivo decentrato 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 auto-dichiarazioni relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	2 settembre 2020 sottoscrizione Accordo Contrattazione Decentrata Integrativa 2020 definito con verbale della delegazione trattante in data 30 giugno 2020.	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Dal 1 gennaio al 31 dicembre 2020	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Responsabile Settore 2- Servizi Finanziari e Personale Componente: Responsabile del Settore 5- Lavori Pubblici Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU, FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI. Firmatarie della preintesa: RSU, FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL. Firmatarie del contratto: RSU, FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL.	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente (escluso le posizioni organizzative)	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2020 b) salario accessorio di parte stabile e variabile c) parte non pertinente allo specifico accordo illustrato (progressioni orizzontali in essere e indennità di comparto)	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 10/07/2020 è stato acquisito il parere del Revisore Unico.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.  Nessun rilievo da parte del Revisore Unico.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì, in base al Regolamento degli Uffici e Servizi adeguato ai principi del D.Lgs 150/2009
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, in base al Regolamento degli Uffici e Servizi adeguato ai principi del D.Lgs 150/2009
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì, in base al Regolamento degli Uffici e Servizi adeguato ai principi del D.Lgs 150/2009
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? Sì, secondo il Regolamento degli Uffici e Servizi adeguato ai principi del D.Lgs 150/2009
Eventuali osservazioni Il Consiglio Comunale con deliberazione n. 77 del 21/12/2010 ha approvato i criteri generali per l'adozione del nuovo regolamento per l'ordinamento degli uffici e servizi alla luce dei principi introdotti dal D.Lgs 150/2009. La Giunta Comunale con deliberazione n. 54 del 14/04/2011 e s.m.i. ha approvato il Regolamento Comunale degli Uffici e Servizi che nella parte prima – capo VIII – disciplina il sistema di valutazione e misurazione della performance.		

## **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

La delegazione trattante, come risulta dal relativo verbale, nella seduta del 2 settembre 2020:

- ha preso atto della consistenza del fondo risorse decentrate 2020 (risorse stabili e variabili) per un importo complessivo di € 221.319,31, nonché delle parti non regolate direttamente dalla preintesa (progressioni orizzontali in essere e indennità di comparto) pari € 97.866,74;
- ha introdotto l'art. 19bis, relativo alle progressioni orizzontali per l'anno 2020, nel contratto collettivo decentrato sottoscritto il 7.11.2019.

### B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse disponibili (al netto progressioni orizzontali in essere e indennità di comparto) pari a €123.452,57 vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 68, comma 2, lett. a) e b) – performance organizzativa e individuale	45.152,57
Art. 68, comma 2, lett. c) e d) – indennità di turno, reperibilità e condizioni di lavoro	32.000,00
Art. 68, comma 2, lett. e) – specifiche responsabilità – art. 70 quinquies, comma 1	26.000,00
Art. 68, comma 2, lett. e) – specifiche responsabilità – art. 70 quinquies, comma 2	1.800,00
Art. 68, comma 2, lett. f) – indennità di funzione e indennità di servizio esterno polizia locale	4.000,00
Art. 68, comma 2, lett. h) – compensi a messi notificatori	500,00
Art. 68, comma 2, lett. j) - progressioni orizzontali	14.000,00
Totale	123.452,57

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 21.05.2018

### C) effetti abrogativi impliciti

L'accordo, come risulta dal citato verbale del 2/09/2020 non prevede effetti abrogativi impliciti, ma la sostituzione del contratto decentrato 2019 sull'utilizzo delle risorse decentrate con quello del 2020, nonché l'introduzione dell'art. 19 bis nel contratto collettivo decentrato del 7/11/2019.

### 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 Comunale degli Uffici e Servizi che nella parte prima – capo VIII – disciplina il sistema di valutazione e misurazione della performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 54 del 14/04/2011).

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

Il CCDI prevede progressioni economiche per l'anno 2020, introducendo l'art. 19 bis nel contratto collettivo integrativo sottoscritto il 7/11/2019.

Le progressioni previste per l'anno 2020 rispettano il criterio di selettività in quanto sono attribuibili a un numero massimo di 32 dipendenti, secondo il seguente prospetto:

Categoria	Numero passaggi
A	2
B	11
C	12
D	7

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

Con deliberazione n. 6 del 23 gennaio 2020 la Giunta Comunale ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione per l'esercizio 2020 con il quale vengono definiti gli obiettivi di gestione in riferimento ai programmi indicati nella

relazione previsionale e programmatica. La valutazione a consuntivo dei risultati raggiunti è effettuata dal Nucleo di Valutazione (organo esterno all'Amministrazione).

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili =====

Carmignano, 02 settembre 2020

Il Responsabile del Settore

**Marco Montagni**

*Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'Amministrazione Digitale" (D.Lgs. n. 82/2005)*