



# Comune di Marano Principato (Provincia di Cosenza)

Piazza Caduti in Guerra, 1 – 87040 Marano Principato (CS)

P.Iva: 00376350781

[www.comune.maranoprincipato.cs.it](http://www.comune.maranoprincipato.cs.it)

Prot. n. 9049

Data 09/11/2023

## Relazione illustrativa

### Modulo I

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge.

<b>Data di sottoscrizione</b>	Pre-intesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Anno 2023: <ul style="list-style-type: none"><li>- Ipotesi Economica sottoscritta il 27/10/2023 con Prot.n.8695;</li><li>- Ipotesi Normativa sottoscritta il 03/11/2023 con Prot.n.8849.</li></ul>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2023 - Triennio 2023/2025.
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <b>Presidente:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Rag. Emilia Molinaro, Responsabile del Settore Economico/Finanziario-Personale,</li></ul> <b>Componenti:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Dott. Gianfranco Lupo, Responsabile del Settore Amministrativo/Demografico;</li><li>- Ing. Francesco Baratta, Responsabile del Settore Tecnico/Urbanistico;</li></ul> <b>Organizzazioni sindacali</b> ammesse alla contrattazione ( <i>elenco sigle</i> ): FP CGIL – CISL FP – UIL FPL- CSA Firmatarie della pre-intesa ( <i>indicare le sigle firmatarie</i> ): FP CGIL – CISL FP– UIL FPL Firmatarie del contratto: .....
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Il contratto integrativo utilizza le risorse decentrate anno 2023, di cui alla determinazione del Settore Economico Finanziario/Personale n. 165-488/22.09.2023, ad oggetto: “Costituzione del fondo risorse decentrate per l’anno 2023 (CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022).”, in riferimento ai seguenti istituti: <ul style="list-style-type: none"><li>a) Indennità condizioni di lavoro (Art. 84-bis CCNL 2022);</li><li>b) Indennità specifiche responsabilità (Art. 84 CCNL 2022);</li></ul>

		<p>c) Indennità di reperibilità (Art. 24 CCNL 2018);  d) ex Progressione Economica Orizzontale (Art. 14 CCNL 2022);  e) Performance individuale e organizzativa (Art. 81 CCNL 2022).</p>
<p style="text-align: center;"><b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b></p>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b></p>	<p><i>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno e in che data?</i>  Si. La certificazione dell'Organo di Revisione sulla compatibilità dei costi del CCDI 2023 con i vincoli di bilancio e con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge è stata trasmessa con parere favorevole n. 50 ed acquisita in data 05/10/2023 con protocollo n. 8051.</p>
	<p><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p><i>Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: .....//.....</i></p>
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p><i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009?</i>  Si. Il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 13/01/2023 ad oggetto: "Approvazione PIAO/PEG Provvisorio 2023/2025 (Art. 169 del D.Lgs. n.267/2000 e ss.mm.) - Anno 2023 - Assegnazione Provvisoria Risorse ai Responsabili di Settore Anno 2023 - Obiettivi 2023 - Piano performance Anno 2023.", esecutiva.</p>
		<p><i>È stato adottato il Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009?</i>  Si. Il Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità di cui all'art. 11, c.2, del D.Lgs. 150/2009 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 27/01/2023 ad oggetto: "Piano triennale della prevenzione corruzione e della trasparenza e integrità per il triennio 2023/2025 (PTPCT) - Approvazione - Delib. ANAC 1064/13-11-2019 e PNA 2022", esecutiva.</p>
		<p><i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009?</i>  Si, per quanto di competenza.</p> <p><i>La Relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009?</i>  Si. La Relazione sulla Performance - Anno 2022, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del 28/06/2023 ad oggetto: "Relazione sulla performance al 31.12.2022 - Approvazione - Presa atto parere Nucleo di Valutazione.", è stata validata dall'OIV in data 26/06/2023, prot. n. 5252.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni:</b> .....//.....</p>		

## Modulo II

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:

1. Indennità condizione lavoro (art. 84-bis CCNL 2022): l'importo è di €4.160,00 per 4 unità (pari ad €4,00 al giorno);
2. Indennità per specifiche responsabilità (art.84 CCNL 2022): l'importo è di €9.066,56 per n°6 unità di categoria C per €1.600,00 cadauno;
3. Indennità di reperibilità (art.24 CCNL 2018): l'importo è di €10,33 al giorno per un totale di €516,00;
4. Progressione economica differenziale stipendiale ex PEO: (art.14 CCNL 2022): per le categorie D, C e B nella misura del 50% degli aventi diritto, l'importo è di € 6.150,00;
5. Performance individuale e organizzativa: (art.80 CCNL 2022): La restante somma, unitamente alle eventuali economie degli altri istituti, verrà destinata per la produttività [il 70% performance collettiva e il 30% a performance individuale, di cui il 30% andrà ai dipendenti che hanno avuto una valutazione più alta (art.81 CCNL 2022)].

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

Sulla base dei criteri di cui al punto A, le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

<b>Istituti contrattuali applicati</b>	<b>Importo</b>
Incentivo <i>performance</i> individuale e collettiva	€ 4.185,10
Progressioni economiche nella categoria	€ 6.150,00
Indennità di turno	
Indennità di reperibilità - Integrazione	€ 516,00
Indennità "Condizioni di lavoro"	€ 4.160,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 9.066,56
Incremento di risorse per retribuzione di posizione e di risultato	
Indennità di servizio esterno (Polizia locale)	
Indennità di funzione (Polizia locale)	
Trattamenti accessori fissati per legge	
Welfare integrativo	
Indennità per personale educativo e docente	
Indennità per personale educativo nido d'infanzia	
Indennità di comparto	
Altro	
<b>TOTALE</b>	<b>24.077,66</b>

### C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme contrattuali relative a precedenti contratti integrativi.

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 al personale dipendente si applica il Regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 134 del 22/12/2017 successivamente modificato ed integrato con deliberazione della Giunta Comunale n° 75 del 30/05/2022 ad oggetto: *“Modifiche e Integrazioni al Sistema di misurazione e valutazione della performance (D.lgs. n.150/2009 e ss.mm) di cui alla deliberazione di G.C. n. 134/2017.”*, esecutiva).

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

Lo schema di CCDI prevede, per l'anno 2023, nuove progressioni economiche di differenziale stipendiale, ex PEO, per le categorie D, C e B nella misura del 50% degli aventi diritto.

Il regolamento per la disciplina del Sistema di valutazione per la Progressione Economica Orizzontale (PEO) - DLgs. 74/2017 e DLgs 75/2017 – è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 07/02/2018, esecutiva.

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 produttività previsti nel piano degli obiettivi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 27/01/2023 ad oggetto: *“Atto di indirizzo. BP/2023-2025 - Individuazione Obiettivi ai Responsabili dei Settori per predisposizione Piani di Lavoro e lo produttività- Anno 2023.”*, esecutiva, ci si attende un incremento della produttività del personale dipendente.

La Legge vigente in materia, nonché le norme del D. Lgs. 150/2009, del D. L. 78/2010 conv. in L. 122/2010 e ss.mm. e del D. Lgs. 23/2011, prevedono espressamente che non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi ma che, al contrario, occorre incentivare l'utilizzo responsabile delle risorse, previa individuazione di “precisi obiettivi”, premiando il merito e l'impegno, nonché prevedere modelli organizzativi che favoriscono le responsabilizzazioni, nonché una cultura capace di favorire l'orientamento ai risultati. I “Progetti obiettivo” devono essere qualificati dalla coerenza del contenuto degli stessi con quanto previsto dall'Amministrazione comunale che indica le linee guida della propria attività nonché con gli obiettivi strategici e gestionali e con il PEG dei singoli Uffici e Servizi, ora PIAO.

La corretta attuazione del piano di lavoro e/o progetto obiettivo di produttività ed il sostanziale conseguimento degli obiettivi previsti costituisce, infatti, il presupposto logico-giuridico di una positiva valutazione di tutti i dipendenti dell'Ente, valutazione cui è connessa l'erogazione degli incentivi previsti dalla vigente normativa e dall'accordo OO.SS. e, per il personale Titolare di Elevata Qualificazione, dell'indennità di risultato, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL 2019/2021 del 16/11/2022.

La Giunta Comunale, con deliberazione n.118 del 11/10/2023 ad oggetto: *“Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la sottoscrizione del CCDI - Parte normativa 2023/2025 e parte economica 2023.”*, esecutiva, ha disposto che:

- l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate avvenga nel puntuale rispetto dei CCNL e delle norme di legge vigenti, in particolare prevedendo il riconoscimento delle indennità e degli altri istituti contrattuali al personale dipendente avente titolo, laddove ne sussistano i presupposti giuridici;

- i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, determinati nella loro entità nel rispetto della normativa vigente, debbano essere collegati esclusivamente al merito ed al conseguimento di obiettivi di gruppo e/o individuali, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema premiante di misurazione e valutazione.

#### G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili:

Alla luce di quanto sopra esposto, si rappresenta come, con il CCDI Anno 2023, l'Amministrazione miri a:

-incentivare l'impegno e la qualità della performance individuale e organizzativa dei dipendenti comunali;

-migliorare la qualità dei servizi resi, remunerando le prestazioni aggiuntive, che producono benefici per l'utenza;

-rafforzare l'efficacia dell'azione amministrativa con più servizi, più velocità nelle risposte al cittadino, più facilitazioni per il pubblico;

-ottimizzare e migliorare il funzionamento degli uffici;

-incrementare il livello di trasparenza (D. Lgs. 33/2013e ss.mm.ii.).

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

La Dotazione Organica dell'Ente, alla data odierna, è pari a n. 14 unità lavorative con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

- n. 03 Funzionari Titolari di Elevata Qualificazione (ex Cat.D), di cui n. 02 full-time e n. 01 part-time a 18 h settimanali;

- n. 06 Istruttori (ex Cat.C), full-time\*

\*con determinazione del Settore Economico/Finanziario n. 297/106 del 12/06/2023 è stata disposta la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno di n. 04 dipendenti comunali ex Cat C, con decorrenza 01/07/2023;

- n. 05 Operatori Esperti (ex Cat. B), di cui n. 03 full-time e n. 02 part-time a 23 h settimanali\*

\*con determinazione n. 584/188 del 30/12/2020 si è proceduto, a seguito di atto di indirizzo del Commissario Prefettizio con i poteri della G.C. n. 1 del 18/12/2020, esecutiva, all'assunzione a tempo indeterminato e part time a 16,40 h settimanali di n. 03 lavoratori ex LSU/LPU già contrattualizzati a tempo determinato (di cui n. 01 unità collocata a riposo, per dimissioni volontarie, con determinazione n. 58/14 del 12/02/2021). Successivamente con deliberazione di G.C. n.101 del 25/07/2022, esecutiva, è stato disposto, ai sensi del D.D. 3183/24.3.2022 della Regione Calabria, l'incremento dell'orario lavorativo dei n. 02 lavoratori ex LSU/LPU attualmente in servizio, da n. 16,40 h a n. 23 h settimanali.

Nel corso dell'Anno 2023, con determinazione dirigenziale del Settore Economico/Finanziario n. 154/47 del 13/03/2023, è stato collocato a riposo d'ufficio per raggiunti limiti di età un dipendente comunale ex Cat. B1-B4, con decorrenza 01/05/2023.

Inoltre, questo Ente annovera nella propria Dotazione Organica, alla data odierna, il seguente personale a tempo determinato:

- N. 01 Funzionario Titolare di Elevata Qualificazione, part-time a 12 h settimanali, assunto, fino al 31.12.2023, mediante l'istituto dello "scavalco di eccedenza" ai sensi dell'art. 1, comma 557, Legge 311/2004, giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 143 del 21/12/2022;
- N. 01 Funzionario Titolare di Elevata Qualificazione, part-time a 10,44 h settimanali (temporaneamente incrementate a n. 18 h settimanali fino al 31/12/2023), assunto ai sensi dell'art'31-bis del D.L. n.152/2021 convertito con modificazioni dalla Legge n.233/2021, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 135 del 30/11/2022.

L'Amministrazione comunale, nel rispetto delle norme vigenti, ha avviato la gestione associata di alcune delle funzioni fondamentali di cui alla L. 135/2012 e ss.mm. (Il Segretario Comunale è in convenzione con il Comune di Castiglione Cosentino giusta deliberazione di CC. n.29 del 28/10/2022, rettificata dalla deliberazione di CC. n.32 del 05/12/2022).

L'impegno richiesto dall'Amministrazione al personale dipendente è quello di una maggiore razionalizzazione e ottimizzazione delle risorse a disposizione e di garantire efficienza nell'erogazione dei Servizi, imparzialità, correttezza amministrativa, attuazione del Piano di razionalizzazione delle spese, aumento dei sistemi informatici, partecipazione alle finalità dell'Ente, ecc..

Relativamente agli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art.45 del D.Lgs. 36/2023, si precisa che, le stesse, fanno capo al medesimo capitolo di spesa previsto per i singoli lavori, servizi e forniture.

Inoltre, questo Comune risulta beneficiario di un contributo forfettario di € 2.806,00 per integrazione dati elettorali in ANPR, di cui al DPCM n. 18/23, che sarà erogato, in quanto etero-finanziamento e non oggetto di CCDI, come incentivo al personale del Settore Amministrativo/Demografico impegnato nel processo di implementazione.

Dalla sottoscrizione del CCDI 2023, relativamente ai premi di produttività collegati al sistema di valutazione della prestazione, ci si attende uno sviluppo dello spirito di squadra e di attenzione di ogni singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi con conseguente aumento della produttività di tutto il personale. In proposito, è richiesta una maggiore responsabilità dei Titolari delle Posizioni Organizzative (EQ) all'uopo chiamati a controllare il personale dipendente a loro assegnato.

\*\*\*\*\*