

*Comune di Marano Principato*

*Provincia di Cosenza*

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
DEL CONTRATTO DECENTRATO  
INTEGRATIVO ANNO 2018**

**MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO**

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto dell'ipotesi di contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge*

Data di sottoscrizione	15/06/2018	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2018	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Emilia Molinaro – Presidente Componenti: Patitucci Luigi, Baratta Francesco, Lupo Gianfranco. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL-FP, UIL-FPL. Organizzazioni sindacali firmatarie: CISL-FP, UIL-FPL.	
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p align="center"><b>Utilizzo risorse decentrate anno 2018...</b></p> Sistema delle relazioni sindacali; regolamentazione diritto di sciopero con definizione dei contingenti minimi; politiche orario di lavoro; sicurezza e salute; concertazione; materie di concertazione; pari opportunità; Banca delle ore; sviluppo delle attività formative (PAF); a) principi generali su risorse decentrate e premialità; b) criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate; c) criteri generali per la progressione economica; d) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi a prestazioni rischiose e disagiate; e) maneggio valori; f) fattispecie, criteri, i valori e procedure per la individuazione e la corresponsione responsabilità previste nell'art. 17, comma 2, lettere f)	
Rispetto dell'iter e adempimenti procedurali degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della	<p><b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</b></p> La certificazione dell'Organo di controllo interno sarà acquisita successivamente alla predisposizione della relazione illustrativa e della relazione tecnico-finanziario
	Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p><b>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</b></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><b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</b>  Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, insieme al Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, è unificato organicamente nel Piano esecutivo di gestione dell'ente, approvato per l'anno 2018 con deliberazione di Giunta Comunale n. 11. Il BP 2018 è stato approvato con deliberazione di C.C. n.10 del 26/03/2018, si è proceduto all'assegnazione definitiva dei capitoli di spesa ai responsabili dei settori con deliberazione di G.C. n. 39 del 9/04/2018. Il Comune di Marano Principato ha una popolazione inferiore a 5.000 abitanti.</p>
	<p><b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 33/2013?</b>  <i>Si. Con delibera di Giunta n. 8 del 24/01/2018 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (2018-2020) che comprende anche il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2018-2020.</i></p>
	<p><b>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013?</b>  <i>Si, per quanto di competenza.</i></p>
	<p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b>  <i>Considerato che ai sensi dell'art. 10 comma 1-bis del D.Lgs 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 74/2017 la Relazione sulla Performance può essere unificata con il rendiconto di gestione, si specifica che il Nucleo di Valutazione dell'ente prende visione dei documenti consuntivi, ma trattandosi di strumenti finanziari non è di sua competenza validarli. Si da atto che con deliberazione di Giunta Comunale n. 76 del 27/06/2018 è stata approvata la relazione Performance 2017 validata dal nucleo di valutazione con nota Prot. 5309 del 26/06/2018.</i></p>

**Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:**

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

*Riportare indice CCDI*

**Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:**

- quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2018 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione:

Istituto indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 16/18) l'importo previsto è pari ad € 2.640,00 per 8 unità e per 11 mesi;

Istituto indennità specifiche responsabilità ( art. 17, comma2, lett.f) l'importo previsto € 7.200,00 per n. 6 unità di categoria C per € 1.200,00 cad.;

Produttività (art. 17, comma2, lett.a) € 4.879,33, ripartita nella misura del 70% in performance collettiva e 30% performance individuale;

Retribuzione economica orizzontale ( art. 17, comma2, lett. b) € 5.990,67 alla quale parteciperanno le categorie A-B-C e D per il 50% degli aventi diritto.

**b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:**

*Il Contratto Integrativo determina effetti abrogativi impliciti di norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi e delle clausole non riportate nel presente CCDI..*

**c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:**

*Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.*

*I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009.*

*Non sono previsti automatismi.*

**d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):**

*Le Progressioni economiche orizzontali da attribuite con il presente CCDI saranno coerenti con il principio di selettività affermato dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009 e nel rispetto del regolamento per la progressione economica orizzontale del personale dipendente approvato con deliberazione della G.C. N. 14 DEL 7/02/2018.*

**Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:**

I continui interventi normativi, che si sono succeduti nel corso degli ultimi anni, hanno inciso notevolmente sulla contrattazione integrativa non solo in relazione ai vincoli finanziari, ma anche agli strumenti di programmazione economica e gestione delle risorse umane.

Gli enti locali devono infatti dare attuazione, recependole nei propri ordinamenti, alle norme contenute nel D.Lgs. 150/2009 e ss.mm., alla L. 122/2010, alla L. 135/2012, alla L. 228/2012, alla L. 190/2012 e al D.P.R. 62/2013 e L. 205/2017 (L.B.2018), Circolare RGS 20/2017, Delib. Sez. Aut. Corte Dei Conti n° 16/2016, Delib. Corte dei Conti Sez. Autonomie N. 6/2018 e art. 23 D. Lgs. 75/2017 art. 23, comma 2 che blocca il tetto del fondo per l'anno 2018 al tetto del 2016. Si richiama, in proposito, anche il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Marano Principato approvato con deliberazione di G. C. n° 28/2011 e modificato con atto n°18/17/03/2016. Si dà atto che il BP/2018/2020 – anno 2018 è stato approvato con atto di C.C. n° 10 del 26-03-2018, esecutivo. Trova applicazione la deliberazione di G.C. n° 39/2018 ad oggetto: "Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione Definitivo 2018/2020, la deliberazione della Giunta C. n. 13 del 07/02/2018 relativa al piano degli obiettivi ai responsabili di settore per predisposizione piani di lavoro/progetti di produttività. Anno 2018, e la deliberazione di G.C. n. 11 del 31/01/2018 Approvazione Piano Performance 2018/2020". Anno 2018. Si dà atto del rispetto degli obblighi in materia trasparenza.

**RISULTATI ATTESI:**

**1. Miglioramento della qualità dei servizi resi / Orientamento all'utenza**

Con il CCDI Anno 2018, l'Amministrazione mira a continuare a:

- incentivare l'impegno e la qualità della performance individuale e organizzativa;
- a migliorare la qualità dei servizi resi, remunerando le prestazioni aggiuntive, che producono benefici per l'utenza.
- a rafforzare l'efficacia dell'Azione Amministrativa con più servizi, più velocità nelle risposte al cittadino, più facilitazioni per il pubblico;
- ad ottimizzare e migliorare il funzionamento degli uffici;
- Incrementare il livello di trasparenza (D. Lgs. 33/2013) e D. Lgs. 97/2016 (Decreto FOIA);
- Garantire la legalità e lo sviluppo della cultura e dell'integrità;
- Potenziare le entrate e ridimensionare le spese.
- Flessibilità.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato e a tempo determinato.

La Dotazione Organica dell'Ente, alla data odierna, con riferimento al personale attualmente in servizio, è pari a n° 17 posti a tempo indeterminato di cui n° 4 in categoria D titolari di P.O., n° 6 in categoria C, n° 7 in categoria B giusta deliberazione di G.C. n° 85/2017 ad oggetto: "Rideterminazione Dotazione Organica a seguito collocamento in quiescenza n. 1 unità cat. B1 con decorrenza 01/02/2017, esecutiva...

Con Delib. della G.C. n. 60 del 23/05/2018 si è proceduto all'incremento dell'orario di lavoro per n. 4 unità a tempo indeterminato part-time.

In data 31-12-2017 con Delib. della Giunta Comunale n. 135 si è proceduto alle proroghe contrattuali per l'anno 2018 (01/01/2018-31/12/2018) di n° 3 unità ex LSU/LPU ai sensi della L. 147/2013 e Decreto M.L. e P.S. del 08-10-2014 e Circolare del Dipartimento "Sviluppo economico, Lavoro, Formazione e Politiche sociali" della R.C. n. 398046 del 22 Dicembre 2017" avente ad oggetto:("Legge n. 147/2013- processo di contrattualizzazione a tempo determinato lsu/lpu – proroga termini anno 2018 ed indicazioni operative"). - Approvazione appendice proroga contrattuale senza soluzione di continuità per ulteriori 12

mesi (a decorrere dal 1 gennaio 2018) dei contratti a tempo determinato e part-time a 26 ore già sottoscritti in data 30 dicembre 2014 con i lavoratori LSU/LPU utilizzati dal Comune di Marano P. to , già prorogati per mesi 12 a far data dal 1 gennaio 2016 nonché a far data dal 1° gennaio 2017 e nota prot. n. 400934 del 28/12/2017 ad oggetto : Integrazione alla nota prot. SIAR n. 398046 del 22/12/2017 Legge n. 147/2013- processo di contrattualizzazione a tempo determinato lsu/lpu – proroga termini anno 2018 , ns prot. n. 400934 del 28/12/2017 . prot. Siar n° 383423 del 22.12.2016 ns. Prot. n° 12154 del 22/12/2016 giusta deliberazione di G.C. n° 114/2016 e Determinazione Settore Economico/Finanziario n° 460/132 del 2016, con contratto individuale di lavoro a tempo determinato part-time 26 ore settimanali per il periodo 01-01-2018 al 31-12-2018.

L'Amministrazione comunale, già da tempo, nel rispetto delle norme vigenti, ha avviato la gestione associata di alcune delle funzioni fondamentali di cui alla L. 135/2012 e ss.mm.(convenzione ufficio di segreteria comunale giusta deliberazione Consiglio Comunale n. 14 /2017) .

L'impegno richiesto 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. .

Con deliberazione di G.C. n° 8 del 24/01/2018 si è proceduto all' approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Con deliberazione di G.C. n° 11 del 31/01/2018 Approvazione Piano Performance 2018/2020. Anno 2018.

Con deliberazione di G.C. n° 13 del 07-02-2018 si è proceduto alla redazione del Piano degli obiettivi ai Responsabili Settori per predisposizione Piani di Lavoro/progetti di produttività. – Anno2018.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 7/02/2018 “Approvazione regolamento per la disciplina del Sistema di valutazione per la Progressione Economica Orizzontale (PEO). DLgs. 74/2017 e DLgs 75/2017.

Relativamente agli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art.113 del D.Lgs.50/2016 corretto dal D.Lgs.56/2017 art. 1 comma 526, gli incentivi per funzioni tecniche fanno capo al medesimo capitolo di spesa previsto per i singoli lavori, servizi e forniture ( deliberazione della Corte dei Conti n° 6/2018 sez. Autonomie e CCNL 2016/2018 - dichiarazione congiunta n° 9).

Dalla sottoscrizione del CCDI 2018, 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 all'uopo chiamati a controllare il personale dipendente a loro assegnato.

Il Responsabile del Settore Economico/Finanziario

Rag. Emilia Molinaro



MARANO P.T.O. Li 3/8/2018



IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO

(Rag. Emilia Molinaro)

