

COMUNE DI MARANO PRINCIPATO

PROVINCIA DI COSENZA

Data 06/11/2020

Relazione illustrativa

Modulo I

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

Data di sottoscrizione	Pre- intesa 21/10/2020 prot. 7207 Contratto	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Molinaro Emilia Componenti: Baratta Francesco – Lupo Gianfranco Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL – FP – UIL – CSA – CGIL Firmatarie della pre-intesa: CISL FP – UIL Firmatarie del contratto: (indicare le sigle firmatarie)	
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente.	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate anno 2020 nel rispetto del contratto decentrato nominativo triennio 2018/2020 a) Indennità condizioni di lavoro; b) Indennità specifiche responsabilità; c) Progressione economica orizzontale; d) Produttività	
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 e in che data? La certificazione dell'organo di controllo sulla compatibilità dei costi del CCDI con i vincoli di bilancio e con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge è stata acquisita con parere positivo in data 21/09/2020 con protocollo 6359. Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:
	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 <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? Si. Il Piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 è stato approvato per l'anno 2020 con deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 12/06/2020. Il Comune di Marano Principato ha una popolazione inferiore ai 5000 abitanti.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? Si. Con deliberazione di giunta Comunale n. 6 del 21/02/2020 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (2020/2022) che comprende anche il Piano triennale della Trasparenza e integrità.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? Si, per quanto di competenza.

		La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009? La Relazione sulla Performance anno 2019 è stata validata dall'OIV in data 03/08/2020 prot. n. 5265 ed è stata approvata con deliberazione di giunta comunale n. 51 del 03/08/2020
Eventuali osservazioni		

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2020 (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 2018/2020) l'importo previsto è pari ad € 6.000,00 per n. 7 unità
- ✓ Istituto indennità specifiche responsabilità l'importo previsto è di € 8.600,00 per n. 06 unità di cat. C per € 1.600,00 cad.
- ✓ Istituto Progressione Economica orizzontale (art. 17, comma 2, lett. b) € 3.500,00 alla quale parteciperanno le categorie A/B/C e D per il 30% degli aventi diritto ;

Allegato 1 - Tabella analitica della costituzione del fondo.

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:

Istituti contrattuali applicati	Importo
Incentivo <i>performance</i> individuale e collettiva	€ 6.537,23
Progressioni economiche nella categoria	€ 3.500,00
Indennità di turno	
Indennità di reperibilità - Integrazione	
Indennità "Condizioni di lavoro"	€ 6.000,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 8.600,00
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	
TOTALE	€ 24.637,23

C) Effetti abrogativi impliciti

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

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 si applica il Regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 134 del 22/12/2017).

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 suddetto 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.

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

Lo schema di CCDI *prevede* nuove progressioni economiche.

Le progressioni economiche orizzontali da attribuire 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 07/02/2018.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'amministrazione.

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°1 8/17/03/2016. Si dà atto che il BP/2019/2021 - è stato approvato con atto di C.C. n° 10 del 30-03-2019, esecutivo.

Si dà atto che il termine ultimo per l'approvazione BP 2020/2022 è stato prorogato al 31/10/2020. Trova applicazione la deliberazione di G.C. n° 23/2020 ad oggetto: "Bilancio di Previsione 2020/2022 Esercizio Finanziario 2020. Assegnazione Provvisoria Risorse PEG 2020 ai Responsabili di Settore. relativa al piano degli obiettivi ai responsabili di settore per predisposizione piani di lavoro/progetti di produttività. Anno 2020, e la deliberazione di G.C. n. 38 del 12/06/2020 Approvazione Piano Performance 2020/2022". Anno 2020.

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 2020 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°

14 posti a tempo indeterminato di cui n° 3 in categoria D titolari di P.O., n° 6 in categoria C, n° 5 in categoria B .
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 che attualmente prestano servizio per n. 30h settimanali.

In data 28/12/2019 con deliberazione n. 135 si è proceduto alla proroga contratti a tempo determinato Lavoratori LSU/LPU dal 01-01-2020 al 31-12-2020. Presa atto nota Regione Calabria - Dipartimento Lavoro, Formazione e Politiche Sociali, prot. SIAR n. 0441750 del 24/12/2019, ad oggetto: "Legge n° 145/2018 - Proroga contratti a tempo determinato dei lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità al 31 dicembre 2020."

Già in data 31-12-2018 con Delib. della Giunta Comunale n. 126 si è proceduto alle proroghe contrattuali per l'anno 2019 (01/01/2019-30/04/2019) 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. 438380 del 31 Dicembre 2018" avente ad oggetto:("Legge n. 147/2013- processo di contrattualizzazione a tempo determinato lsu/lpu - proroga termini anno 2019 ed indicazioni operative"). - Approvazione appendice proroga contrattuale senza soluzione di continuità per ulteriori 04 mesi (a decorrere dal 1 gennaio 2019) 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 01-01-2019 al 30-04-2019, prorogati successivamente fino al 31/10/2019 con deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 12/04/2019, e fino al 31/12/2019 con deliberazione della Giunta Comunale n. 112 del 26/09/2019 .

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. 22/2020).

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° 6 del 21/01/2020 si è proceduto all' approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020/2022 (PTPCT).

Con deliberazione di G.C. n° 38 del 12/06/2020 Approvazione Piano Performance 2020/2022. Anno 2020.

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 2020, 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.
