

# COMUNE DI MARANO PRINCIPATO

## PROVINCIA DI COSENZA

Prot. n. ....

Data 20/12/2021

### 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 17/12/2021 prot. 9916 Contratto .....	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2021	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	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/FP Firmatarie del contratto: ..... (indicare le sigle firmatarie)	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente non dirigente.	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<i>Utilizzo risorse decentrate anno 2021 nel rispetto del contratto decentrato nominativo triennio 2018/2020</i> a) <i>Indennità condizioni di lavoro;</i> b) <i>Indennità specifiche responsabilità;</i> c) <i>Indennità di reperibilità;</i> d) <i>Produttività</i>	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	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 07/12/2021 con protocollo 9648.
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: .....
	<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 <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? Sì. Il Piano della <i>performance</i> di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 è stato approvato per l'anno 2021 con deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 16/12/2021 unitamente al PEG 2021. 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? Sì. Con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri di giunta Comunale n. 16 del 12/03/2021 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (2021/2023) che comprende anche il Piano triennale della Trasparenza e integrità.

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? Sì, per quanto di competenza.</p> <p>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 2020 è stata validata dall'OIV in data 05/07/2020 prot. n. 5147 ed è stata approvata con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri di giunta comunale n. 37 del 16/07/2021</p>
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## 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 2021 (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 € 6.370,00 per n. 7 unità
- ✓ Istituto indennità specifiche responsabilità l'importo previsto è di € 8.534,00 per n. 06 unità di cat. C per € 1.600,00 cad.
- ✓ Istituto indennità di reperibilità l'importo previsto è di € 516,00;
- ✓ Performance collettiva e individuale l'importo previsto è di € 5.900,62 unitamente alle eventuali economie non utilizzate dagli altri istituti;

#### 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	€ 5.900,62
Progressioni economiche nella categoria	
Indennità di turno	
Indennità di reperibilità - Integrazione	€ 516,00
Indennità "Condizioni di lavoro"	€ 6.370,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 8.534,00
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	
<b>TOTALE</b>	<b>€ 21.320,62</b>

#### 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 *non prevede* nuove progressioni economiche.

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 2020 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/2021/2023 - è stato approvato con atto del Commissario Straordinario con i poteri del C.C. n° 17 del 09/09/2021, esecutivo. 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 2021 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° 16 posti a tempo indeterminato di cui n° 3 in categoria D titolari di P.O., n° 6 in categoria C, n° 7 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 30/12/2020 con determinazione dirigenziale n. 584/188 del Settore Economico Finanziario si è proceduto alla stabilizzazione di n. 03 unità proveniente dal bacino ex LSU/LPU già dipendenti a tempo determinato parziale del Comune.

Con decorrenza 01 maggio 2021 è stato collocato a riposo per dimissioni volontarie n. 01 unità part-time cat. B

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. 4/2021).

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 del Commissario Straordinario con i poteri della G.C. n° 16 del 12/03/2021 si è proceduto all' approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020/2022 (PTPCT).

Con deliberazione di G.C. n° 30 del 16/12/2021 è stato approvato unitamente al PEG definitivo anno 2021 anche il Piano Performance 2021/2023. Anno 2021.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 7/02/2018 è stato approvato il 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 2021, 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 FINANZIARIO  
(Rag. Emilia Molinaro)  
*Emilia Molinaro*