



Comune di Cirò Marina
Provincia di Crotone

Relazione illustrativa
al contratto integrativo anno 2021
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

I. 1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione ipotesi	12/10/2021
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: Presidente: SPERANDEO Dott. Matteo Componente: TAVERNESE Dott. Nicodemo Componente: FUSCALDO Giuseppe</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie della pre-intesa :</p> <p>Struttura Territoriale CGIL-FP - SCICCHITANO Salvatore CISL-FP - SCOZZAFAVA Tommaso UIL-FPL - PAPALEO Gaetano</p> <p>Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) FP CISL – ABBRUZZINO Maria CSA – CARELLI Bruno</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune di Cirò Marina
Materie trattate dal contratto integrativo	a) Utilizzo risorse decentrate anno 2021
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p> <p>Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs.vo n. 150/2009 è stato adottato? SI Delibera di G.C. n. 100 del 30/07/2021</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del D.Lgs.vo n. 33/2013? SI</p> <p>Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità, già previsto è contenuto nel Piano Triennale di prevenzione della corruzione approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 42 del 29.03.2021.</p>

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs.vo n. 150/2009?</p> <p>SI con riguardo al comma 8.</p> <p>La pubblicazione, già prevista dal comma 6 dell'art. 11 del D.Lgs.vo n. 150/2009, oggi abrogato, non è stata effettuata non sussistendo fra l'altro l'obbligo per l'ente locale. Al contrario, la pubblicazione di cui al comma 8 del medesimo articolo è stata effettuata secondo le indicazioni previste dal nuovo D.Lgs.vo n. 33/2013.</p> <p>Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, conformemente a quanto previsto dal D.Lgs.vo n. 150/2009, è stato approvato con Delibera di n. 121 del 17/07/2013 e ss.mm. ed ii.</p> <p>I criteri per la distribuzione delle PEO tra i settori dell'ente nonché i criteri per la selezione del personale che accede alle stesse sono disciplinati dal Regolamento Comunale per la disciplina della misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale, approvato con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 121 del 17/07/2013.</p>
<p>Eventuali osservazioni =====</p>		

I.2 - 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

L'ipotesi di contratto decentrato integrativo relativo al personale dipendente del Comune di Cirò Marina è finalizzato a consentire la gestione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2021.

La delegazione trattante di parte pubblica ha ricevuto dalla Giunta Comunale le linee di indirizzo per la destinazione delle predette risorse con deliberazione n. 88 del 02/07/2021.

Le delegazioni trattanti nell'incontro del 12/10/2021, hanno preso atto della consistenza del fondo delle risorse decentrate 2021 (risorse stabili e variabili) quantificato in € 197.908,08, come da determinazione del Responsabile Area Affari Generali n. 459 del 26/08/2021, al netto delle somme destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative, comprensivo dell'integrazione delle somme variabili, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 15 c. 5 del CCNL 01/04/1999, della somma di € 14.000,00, hanno concordato la destinazione come riportato al successivo punto B).

B. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse "stabili" residue, decurtate delle somme destinate per progressioni economiche ed indennità di comparto, ammontanti ad € 99.804,50, vengono destinate nell'anno 2021 ai seguenti istituti contrattuali:

Destinazione delle risorse	Importo
Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi	€ 36.726,10
Indennità di turno	€ 12.358,40
PEO	€ 20.000,00

Indennità di rischio	€ 2.970,00
Indennità di reperibilità	€ 12.000,00
Indennità maneggio valori	€ 300,00
Indennità di disagio	€ 450,00
Indennità specifiche responsabilità	€ 15.000,00
Totale	€ 99.804,50

C. Gli effetti abrogativi impliciti

Nel Contratto Decentrato Integrativo di riferimento non si determinano effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

D. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa e al raggiungimento degli obiettivi, come definiti nel Sistema di valutazione e misurazione della performance, approvato con Delibera n. 121 del 17/07/2013 in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs.vo n. 150/2009.

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

I criteri per la distribuzione delle PEO tra i settori dell'ente nonché i criteri per la selezione del personale che accede alle stesse sono disciplinati dal Regolamento Comunale per la disciplina della misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale, approvato con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 121 del 17/07/2013.

F. Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

Conformemente agli indirizzi decisi dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 88 del 02/07/2021, i risultati attesi si possono individuare nei seguenti punti:

- a) Rispetto della normativa in tema di limitazioni alla spesa per il personale dipendente e di pareggio di bilancio;
- b) Corrispondere ai sensi dell'art.68 comma 1 del CCNL 21.05.2018 i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle Risorse Stabili del fondo;
- c) Utilizzare le Risorse al fine di prevedere specifici obiettivi di produttività e di qualità che incrementino l'efficienza e l'efficacia della macchina amministrativa:
 - premi correlati alla performance organizzativa;
 - premi correlati alla performance individuale;
 - indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
 - indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, per compensare:
 - l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa
 - le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

- le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
-
- progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;
 - compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;
 - compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
 - indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;
 - Utilizzare le Risorse Variabili per:
 - gli incentivi all'Avvocatura interna (art.27 del CCNL 14.09.2000);
 - gli incentivi per le funzioni tecniche (art.113 del D.lgs 50/2016).

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione.

G. altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

28 OTT. 2021



Il Responsabile dell'Area
Economico Finanziaria
Dott. Nicodemo Tavernese