

# COMUNE DI MARSICOVETERE

Provincia di Potenza

TEL. 0975/69033 – FAX 0975/69271



C.A.P. 85050

## Titolo

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MARSICOVETERE (PZ), VALEVOLE PER L'ANNUALITÀ ECONOMICA 2021

- A COSA SERVE** Documento di accompagnamento del contratto collettivo decentrato integrativo (di secondo livello) valevole per l'annualità economica 2021.
- FONTE NORMATIVA** Articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165
- CONTENUTO DELLA NORMA** A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.
- RIFERIMENTI** Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012.

\*\*\*\*\*

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno **2021. Relazione illustrativa.**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Pre-intesa 21 DICEMBRE 2021</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2021</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica: Presidente <b>Dr. Gerardo LUONGO</b> – <b>Segretario Comunale</b> Componenti: Dott. Palmino Fiore, Istruttore Direttivo Ctg. D – Titolare Posizione Organizzativa – Servizio Amministrativo /Contabile – Dott. Giovanni VITA Istruttore Ctg. C – Titolare Posizione Organizzativa – Servizio Attività Produttive/Commercio; Ten. <b>PETRONE Michele</b> , Istruttore Direttivo Ctg. D – Titolare Posizione Organizzativa – Servizio Polizia Locale. Ing. Giovanni Dammiano Funzionario Ctg. D-Titolare di Posizione Organizzativa Area Tecnica.

<p>Agisce come parte datoriale o sindacale? Si riflette anche sulla firma del CCDI</p>	<p>Parte Sindacale: Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): Firmatarie della pre-intesa: <b>CGIL, CISL, UIL, R.S.U. aziendale.</b></p>	
<p>Soggetti destinatari</p>	<p>Personale dei livelli (Non Dirigente)</p>	
<p>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</p>	<p><b>Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2021:</b>  <b>A)</b> Riconoscimenti PEO (ad un numero limitato di personale -50% aventi diritto Categoria A,B,C,D)  <b>B)</b> valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'<b>art. 24 del CCNL 21.05.2018</b>, ovvero per <b>&lt;reperibilità&gt; e per turnazioni (art. 23)</b>;  <b>C)</b> valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'<b>art. 56 quinquies, comma 1 CCNL 21.05.2018</b>, ovvero per <b>&lt;indennità di servizio esterno&gt; Polizia Locale</b>  <b>D)</b> valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'<b>art. 70-bis, comma 1, lettere a), b), c) del CCNL 21.05.2018</b>, ovvero per <b>&lt;indennità condizioni di lavoro&gt; (maneggio valori)</b>;  <b>E)</b> valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'<b>art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018</b>, ovvero per <b>&lt;indennità specifiche responsabilità&gt;</b>;  <b>F)</b> valori per la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'<b>art. 70-quinquies, comma 2, lettere a), b) del CCNL 21.05.2018</b>, ovvero per <b>&lt;specifiche responsabilità Ufficiale di Stato Civile - Anagrafe - Elettorale -</b></p>	
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore. (verbale n.32 del 09/12/2021 prot. n.17244 del 10/12/2021)</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?</p> <p><b>VEDI SOPRA</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>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del D.Lgs. n. 267/2000, <b>il piano dettagliato degli obiettivi</b> (di cui all'art. 108, comma 1 del medesimo Decreto legislativo) e <b>il Piano della Performance</b> (di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009) <b>sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione 2021/2023</b> approvato con delibera di Giunta comunale n.73 in data 15.06.2021. E', altresì, vigente presso l'Ente un sistema di valutazione permanente, contenuto in uno specifico strumento regolamentare (valevole sia per i Titolari dell'Area delle Posizioni Organizzative, sia per il restante personale non titolare di P.O.), approvato con deliberazione di Giunta comunale <b>n.51 del 24.04.2019</b>; è, inoltre, vigente un secondo strumento di misurazione/valutazione ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali, approvato con deliberazione di Giunta n.152 del 15.12.2018</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <b>SI - è stato approvato in via definitiva con deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 04/03/2021.</b></p>

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione. SI. Sul sito istituzionale <a href="http://www.comune.marsicovetere.pz.it">www.comune.marsicovetere.pz.it</a> è stata sviluppata un'apposita sezione denominata "<b>Amministrazione Trasparente</b>" in cui sono pubblicate le informazioni concernenti: gli aspetti dell'organizzazione, l'utilizzo delle risorse economiche destinate al personale comunale, gli strumenti di valutazione del personale (ivi compreso quello appartenente all'Area delle Posizioni Organizzative), gli atti relativi alla contrattazione del salario accessorio, e presenza del personale, i curricula dei titolari dell'Area delle Posizioni Organizzative il Piano e la Relazione sulla Performance.</p> <p>La Relazione della Performance anno 2020 sarà validata dall'organismo di valutazione secondo i principi di cui al D.Lgs. n. 150/2009. (La relazione per l'anno 2020 è stata approvata coerentemente con i principi richiamati, con <b>deliberazione di Giunta Comunale n.132 del 28.09.2021</b></p>
--	--	--

**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'accordo sottoscritto è finalizzato a dare attuazione agli artt.: 16 (**P.E.O**), 24 (**Reperibilità**), 56-quinquies (**Indennità servizio esterno** Polizia Locale), **Utilizzo risorse per performance individuali (art. 68 comma 3)**, 23 (**turnazioni**) 70-bis (**Indennità condizioni di lavoro**) e 70-quinquies (**Indennità Specifiche responsabilità**) del CCNL del 21/05/2018 ed è stato definito nell'ambito delle direttive fornite dalla Giunta Comunale alla Delegazione trattante di Parte Pubblica con **deliberazione N.172 del 16.12.2021**.

Le parti hanno preso atto del complesso delle risorse disponibili, quantificate in € **39.897,25** con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario N° **1051 del 10.12.2021** (Registro Generale).

Si è ritenuto individuare il contingente numerico del personale cui attribuire la progressione orizzontale per l'anno 2021 nei limiti individuati dalla vigente normativa regolamentare, nella misura seguente: n. 1 dipendente inquadrato in categoria D, n.1 dipendente inquadrato in categoria C e n. 1 dipendente inquadrato in categoria B, e n. 3 dipendenti di categoria A (50% degli aventi diritto).

**B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Sulla base di quanto stabilito in sede di pre-intesa sottoscritta lo scorso 21.12.2021, si destinano, a decorrere dal 1° gennaio 2021, € **39.897,25** di risorse disponibili come segue:

€ **5.000,00** per le progressioni economiche (art. 16)  
 € **13.332,00** per la Performance individuale (art. 68, comma 3)  
 € **9.600,00** (specifiche responsabilità categorie B e C ) art. 70 quinquies comma 1;

€ **5.267,07** (indennità di reperibilità, per gli operatori Polizia Locale e personale servizio stato civile ).  
 € **2.399,18** (indennità di turnazione per per gli operatori Polizia Locale )  
 € **1.525,00** art.70 quinquies comma 2(€300 cadauno)  
 € **1.324,00** indennità di servizio esterno art. 56 quinquies  
 € **1.550,00** indennità condizioni di lavoro(maneggio valori)

VALUTARE SE INSERIRE O MENO PREVIA VERIFICA DEI DATI

**C) effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

**D) Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi - Illustrazione e specifica****attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Al finanziamento della **Performance** sono destinati € 13.332,00.

Presso l'Ente, vige un sistema di valutazione permanente del personale comunale coerente con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità; esso è contenuto in uno specifico strumento regolamentare (valevole sia per i Titolari dell'Area delle Posizioni Organizzative, sia per il restante personale non titolare di P.O.). E' stato approvato con deliberazione di Giunta comunale **n. 51 del 24.04.2019**.

Le risorse destinate a compensare la produttività individuale e collettiva, possono essere incrementate da ciò che residua dall'applicazione degli altri istituti contrattuali.

Per i Titolari dell'Area delle Posizioni Organizzative il citato regolamento contiene oltre che i criteri per l'individuazione degli stessi Titolari, anche la disciplina dei casi di revoca dei medesimi, nonché i criteri di apprezzamento e pesatura della retribuzione di posizione e quelli per la valutazione dei risultati.

Il suddetto sistema di misurazione/valutazione permanente del personale, ai sensi dell'articolo 7, comma 1 del Decreto Legislativo n. 150/2009 è stato oggetto di espressione di parere favorevole da parte dell'Organismo Indipendente di valutazione/Nucleo di valutazione dell'Ente, reso con nota al protocollo comunale n.2612 del 25.02.2019

**E) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti****di programmazione gestionale**

Nella pre-intesa è previsto lo stanziamento di somme a titolo di premialità collettiva, da erogare previa valutazione delle singole prestazioni; con ciò si tende al riconoscimento dei contributi resi da ciascun lavoratore al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, nonché alla partecipazione ed al conseguimento degli obiettivi.

E' previsto, inoltre, lo stanziamento di somme finalizzate alla procedura delle progressioni economiche orizzontali, con l'attivazione di un nuovo percorso selettivo ai fini dell'attribuzione delle stesse, previa approvazione dello specifico Regolamento.

**F) altre informazioni eventualmente ritenute utili****La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

Il fondo risorse decentrate 2021, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali, in particolare, da ultimo, dall'art. 67 del CCNL del 21.05.2018 è stato quantificato con determinazione del Responsabile del Servizio Contabile/Finanziario n. 1051/2021.

Tutta la documentazione relativa alla contrattazione decentrata e al sistema di valutazione permanente del personale comunale è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente [www.comune.marsicovetere.pz.it](http://www.comune.marsicovetere.pz.it), nella sezione "**Amministrazione Trasparente**", nelle sottosezioni "**Personale**" e "**Performance**", raggiungibile dalla Home Page.

*Marsicovetere, 23 dicembre 2021*

Il Presidente della Delegazione Decentrata  
Dr. Gerardo LUONGO – Segretario Comunale

FIRMA \_\_\_\_\_

