



COMUNE DI PARENTI
PROVINCIA DI COSENZA

Prot. n.

Data

Relazione illustrativa

Modulo I

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

Data di sottoscrizione	Primo Incontro 25/05/2023 Pre-intesa 14/09/2023 Contratto
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2023/2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Comunale, dr. Giuseppe Cucinotta Componenti: - All'incontro del 25/05/2023: Responsabile Servizio 1 pro tempore, dr.ssa Ida Arabia; - All'incontro del 14/09/2023: Responsabile Servizio 1, dr.ssa Donatella Deposito (Sindaco, titolare di responsabilità, ex art. 53 comma 23 della legge 388/2000, componente della DT ammesso alla partecipazione giusta parere ARAN RAL717) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: C.S.A.; CGIL; CISL (elenco sigle) Firmatarie della pre-intesa: C.S.A.; CGIL; CISL; (indicare le sigle firmatarie) Firmatarie del contratto: (indicare le sigle firmatarie)
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Criteri per la ripartizione delle risorse stabili e variabili b) Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance;

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? SI. È stato acquisito il parere dell'organo di revisione: 1) sulla determina di costituzione del fondo, con verbale n. 10 del 13/09/2023. È richiesto parere sulla ipotesi di contratto integrativo.
		Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. NESSUN RILIEVO.
	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? Con deliberazione di giunta comunale n. 57 del 07/07/2022 è stato adottato il PDO/Piano Performance per il triennio 2022/2024.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? Con deliberazione di giunta comunale n. 18 del 29/04/2022 è stato adottato il PDO/Piano Performance per il triennio 2022/2024.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? SI.
La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009? Le attività connesse al ciclo finale della performance, alla data della preintesa, sono in fase di ultimazione.		
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.

Il contratto decentrato 2023-2025 ha natura giuridica ed economica.

Con determinazione n. 35 del 18/05/2023 del Servizio 1 è stato costituito il fondo per il salario accessorio anno 2023, con apposizione del parere di regolarità contabile, con verbale n. 10 del 13/09/2023, acquisito al protocollo con n. 3944 del 19/10/2023.

Allegato 1 - Tabella analitica della costituzione del fondo.

Con determinazione n. 84 del 14/09/2023 del Servizio 1 è stato confermato il fondo per il salario accessorio anno 2023 a seguito dell'intervenuta approvazione del bilancio di previsione finanziario 2023-2025 e lo stesso è stato incrementato con le economie dell'anno precedente (2022).

-B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dell'accordo raggiunto con le organizzazioni sindacali le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

Istituti contrattuali applicati	PERCENTUALI
Incentivo <i>performance</i> individuale e collettiva	30%
Progressioni economiche nella categoria	
Indennità di turno	
Indennità di reperibilità - Integrazione	
A) Indennità "Condizioni di lavoro"	n. 17 dipendenti
B) Indennità per specifiche responsabilità	n. 7 dipendenti
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	
A+B+C	70%
TOTALE	100

C) Effetti abrogativi impliciti

A tal fine si rinvia alla NORMA FINALE del della bozza di contratto decentrato (CCDI), che stabilisce "Il presente contratto sostituisce ogni precedente contratto/accordo in materia con effetti alla data definitiva della sottoscrizione. Per tutto quanto non indicato nel presente CCDI si fa riferimento al CCNL Funzioni Locali 2019-2021 e a tutte le norme vigenti.

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 nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance ((approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 92 del 20/12/2021).

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi ci si attende un incremento della produttività del personale.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili: NESSINA

PARENTI, il 30/11/2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
f.to dr.ssa Donatella Deposito