



# COMUNE di SAN PIETRO in GUARANO

Provincia di Cosenza

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>Preintesa</b> 29.12.2021 <b>Contratto</b> 31.12.2021	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno</b> 2021	
	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dott. ssa Caterina Dodaro Segretario comunale Componenti Dott.ssa Lorenzet Elena, Ing. Walter Filippo Sidoti, Dott. Nuccio Nicoletti, responsabili, rispettivamente, Settore amministrativo, tecnico, finanziario)	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	- organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):UIL – FPL, CGIL-FP, CISL-FP. - RSU: Sig. Cairo Gianpaolo; sig. Rota Claudio  Firmatarie della Preintesa: CSIL/FP; Firmatarie del contratto: CSIL/FP, CGIL-FP - RSU: Sig. Cairo Gianpaolo; sig. Rota Claudio	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno: 2021	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> di <b>Allegazione della</b> della <b>Certificazione dell'Organo di controllo interno alla</b> di <b>Relazione illustrativa.</b> Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>Si, verbale n. 14 del 29.12.2021</b>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? _____/_____/_____/_____/_____/_____
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <b>Si.</b>
		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.</b>

<b>comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì per quanto di competenza.</b>
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>Ancora in corso.</b>
<b>Eventuali osservazioni</b> =====	

a) 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:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	0
Indennità "Condizioni di lavoro"	6.930,00
Indennità di reperibilità (integrazione)	0,00
Incentivazione performance individuale/piani lavoro	21.018,68
Incentivazione performance collettiva	25.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 21.5.2018)	11.811,11
Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 21.5.2018)	1.000,00
Indennità di funzione per la polizia locale (art. 56-sexies, CCNL 21.5.2018)	1.800,00
Indennità di maneggio valori	963,00
Progressioni nell'anno di riferimento	6.000,00
<b>Totale</b>	<b>€ 74.522,79</b>

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

Il Contratto Integrativo non determina effetti abrogativi impliciti di norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi.

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile), ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

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 Sistema di valutazione in vigore presso l'Ente.

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili di Settore, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009 e ss.mm. di cui al D. Lgs.74/2017.

Non sono previsti automatismi.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

Per l'anno in corso sono previste progressioni orizzontali secondo il regolamento vigente e ad una quota limitata di dipendenti (nella misura del 50% del personale avente diritto, per ciascuna categoria).

**Il Segretario comunale**

*Fto Dott.ssa Caterina Dodaro*

**Il Responsabile del settore finanziario**

*Fto Dott. Nuccio Nicoletti*