

COMUNE DI ROSE
PROVINCIA DI COSENZA

Relazione illustrativa

Modulo I

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

Data di sottoscrizione	Pre-intesa 20.11.2025 Contratto 2023/2025	
Periodo temporale di vigenza	01.01.2023- 31.12.2025	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dr.ssa Caterina Belcastro Presidente Componenti: Magarò Francesco, Nardi Manlio- Bria Carmine- Responsabili di Settori</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL FP – UIL FPL- CISL FP)</p> <p>Firmatarie della pre-intesa: Uil FPL CSA Scarpino Silvano RRSSUU: Bria Aldo e Rocco Rende</p> <p>Firmatarie del contratto: //</p>	
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	CDI UTILIZZO FONDO 2025 Ripartizione risorse decentrate 2025	
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno e in che data? si il 18.7.2025
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: nessuno
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di	<p>È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? SI con deliberazione della GC n. 25/2015 modificata con deliberazione n. 59/2022</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? SI, con deliberazione della GC n.4 del 14/01/2025 è stato confermato il Piano triennale prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023-2025- Sottosezione PIAO 2025 che contiene il Piano triennale per la trasparenza e l'Integrità.</p>

	erogazione della retribuzione accessoria	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? SI
Eventuali osservazioni NESSUNA		

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)

Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo (di seguito alcune descrizioni a titolo esemplificativo): Con determina n. 61 del 7 luglio 2025 il responsabile del settore finanziario ha costituito il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2025 nell'importo di € **30.998,98** come somme da ripartire e con deliberazione n. 82 del 15 luglio 2025, dichiarata immediatamente esecutiva, la Giunta comunale ha fornito direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per l'utilizzo del fondo anno 2025.

Allegato 1 - Tabella analitica della costituzione del fondo.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

Istituti contrattuali applicati	Importo
Incentivo <i>performance</i> individuale e collettiva	10.146,98
Progressioni economiche nella categoria	
Indennità di turno	
Indennità di reperibilità – Integrazione	3.000,00
Indennità "Condizioni di lavoro"	13.052,00
Indennità per specifiche responsabilità	4.800,00
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	
TOTALE	30.998,98

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 Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della

Giunta comunale n. 25 del 10.03.2015 e successivamente modificato con deliberazione della Giunta comunale n. 59 del 27.05.2022). Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente.

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

Lo schema di CCDI non *prevede* nuove progressioni economiche.

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 2025, ci si attende un miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini, un incremento delle competenze professionali, la valorizzazione dei risultati organizzativi ed individuali, il miglioramento del comportamento all'interno e verso gli utenti.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili: nessuna

Il responsabile del servizio
Dr. Manlio NARDI