

COMUNE DI SANTA SOFIA
(Provincia di Forlì - Cesena)

Art. 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 30/03/2001

Relazione illustrativa – Anno 2021

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 - autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa 22/12/2021 Contratto 22/12/2021
Periodo temporale di vigenza		Anno 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente dott.ssa Valeria Barchi – ViceSegretario comunale Componenti: Dott.ssa Sara Fantini – responsabile settore economico-finanziario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Ha partecipato alla trattativa anche la RSU
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2021
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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	Il Revisore dei Conti ha certificato il contratto integrativo riferito al fondo delle risorse decentrate 2021 con verbale n. 231 del 22.12.2021. Il Revisore dei Conti ha certificato la costituzione del fondo delle risorse decentrate 2021 con verbale n. 232 del 22.12.2021.
		Non vi sono stati rilievi da parte dell'organo di controllo interno.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la	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 TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione (PEG) approvato con delibera della Giunta Comunale n. 22 del 18/03/2021 e successiva integrazione con delibera di Giunta Comunale n. 105 del 03/12/2021.

	sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità è stato approvato con deliberazione della giunta comunale n. 31 del 06/03/2014 per il triennio 2014/2016, integrato con delibera della giunta comunale n. 10 del 28/01/2015 per il triennio 2015/2017, con delibera della giunta comunale n.5 del 25/01/2016 per il triennio 2016/2018, con delibera della giunta comunale n. 5 del 30/01/2017 per il triennio 2017/2019, con delibera della giunta comunale n. 7 del 25/01/2018 per il triennio 2018/2020, con delibera della giunta comunale n. 12 del 28/01/2019 è stato confermato il piano relativo al triennio 2018/2020, con delibera della giunta comunale n. 9 del 21/01/2020 è stato approvato il piano relativo al triennio 2020/2022 e con delibera della giunta comunale n.26 del 18/03/2021 è stato approvato il piano relativo al triennio 2021/2023;
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì, per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009? Il Nucleo di Valutazione ha effettuato la valutazione degli obiettivi/risultati contenuti nel PEG 2020 in data 24/06/2021 e ha redatto i verbali di valutazione verificando i reports presentati dai responsabili di posizione organizzativa
Eventuali osservazioni =====		

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

Articolo 1. Le parti prendono atto della quantificazione delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione 252 del 02/12/2021 (quantificazione provvisoria) e n.271 del 22/12/2021 (quantificazione definitiva).

Articolo 2 le parti concordano la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie relative. Le parti concordano di ripartire le risorse decentrate di competenza dell'anno 2021 nel contesto delle regole/criteri definiti nel CCDI anno 2021 sottoscritto in data 22/12/2021;

Allegato A) e B) Tabelle di costituzione del fondo 2021.

Allegato C) Tabella di utilizzo del fondo per il 2021 (a seguito di contrattazione).

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 1 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Art. 16 CCNL 21/05/2018 PEO	38.068,60
Art. 33 CCNL 22/01/2004 INDENNITA' DI COMPARTO	10.660,13
Art. 70-bis CCNL 21/05/2018 INDENNITA' DI CONDIZIONI DI LAVORO (rischio, maneggio valori),	2.779,50
Art. 70-QUIENQUES, comma 1 e comma 2, CCNL 21/05/2018 INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'	803,01
Art. 70-QUIENQUES, comma 1 e comma 2, CCNL 21/05/2018 INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'	2.621,99
Art. 24 CCNL 21/05/2018 REPERIBILITA'	4.800,00
Art. 68, comma 2, lettera a) e lettera b) CCNL 21/05/2018 PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA	16.596,89
Art. 67, comma 3, lettera c) CCNL 21/05/2018 – Incentivi	4.735,47

funzioni tecniche (D.lgs. 163/2006 e D.lgs. 50/2016)	
N.5 Progressioni Economiche Orizzontali con decorrenza 01/01/2021	3.886,54
Incentivo ICI per recupero evasione	19,31
Art. 67, Comma 5, Lettera B) - Incremento per obiettivi ente da PEG	1.528,35
Art. 67, comma 3, lett. C CCNL 21/05/2018 – Censimento Anagrafe	396,90
Somme rinviate	0,00
Altro	0,00
Totale	86.896,69

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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 sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (Titolo VII – Il ciclo della performance misurazione e valutazione della performance) approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 27 del 24/03/2011 e successive integrazioni, nonché il CCDI 2019/2021.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Lo schema di CCDI annuale prevede le progressioni economiche orizzontali.

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

I risultati richiesti ed attesi correlati all'erogazione dei premi della performance organizzativa ed individuale previsti nel PEG 2021 e negli altri strumenti di programmazione ed indirizzo, verranno rendicontati al Nucleo di Valutazione in “report finali” dai responsabili dei settori e dal Segretario Comunale.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Santa Sofia, 22 dicembre 2021

*Il ViceSegretario Comunale
(Dott.ssa Valeria Barchi)*