

COMUNE DI SANTA SOFIA
 (Provincia di Forlì - Cesena)

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

Relazione illustrativa – Anno 2022

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 15/12/2022 Contratto 20/12/2022
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica:</p> <p>Dott. Marcello Pupillo – Segretario comunale – Presidente</p> <p>D.ssa Daniela Petrini – Responsabile Settore Finanziario - Componente - Presente all'incontro del 15/12/2022 e assente per malattia il 19/12/2022.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL,</p> <p>Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL</p> <p>Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL</p> <p>Ha partecipato alla trattativa anche la RSU</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2022
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</p> <p>Il Revisore dei Conti ha certificato la costituzione del fondo delle risorse decentrate 2022 con verbale n. 258 del 20/12/2022. Il Revisore dei Conti ha certificato il contratto integrativo riferito al fondo delle risorse decentrate 2022 con verbale n. 259 del 20/12/2022.</p> <p>Non vi sono stati rilievi da parte dell'organo di controllo interno.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</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 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. 44 del 10/06/2022.</p> <p>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, con delibera della giunta comunale n.26 del 18/03/2021 è stato approvato il piano relativo al triennio 2021/2023, con delibera n.46 del 24/06/2022 è stato approvato il Piano triennale della prevenzione della corruzione e trasparenza 2022-2024;</p>

	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Si, per quanto di competenza.</p> <p>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 2021 in data 15/06/2022 e ha redatto i verbali di valutazione verificando i reports presentati dai responsabili di posizione organizzativa.</p>
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 n.215 del 25/11/2022 (quantificazione provvisoria) e n.246 del 20/12/2022 (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 2022 nel contesto delle regole/criteri definiti nel CCDI anno 2022 sottoscritto in data 20/12/2022;

Allegato A) e B) Tabelle di costituzione del fondo 2022.

Allegato C) Tabella di utilizzo del fondo per il 2022 (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	€ 31.114,24
Art. 33 CCNL 22/01/2004 INDENNITA' DI COMPARTO	€ 9.686,42
Art. 70-bis CCNL 21/05/2018 INDENNITA' DI CONDIZIONI DI LAVORO (rischio, maneggio valori),	€ 2.791,50
Art. 70-QUIENQUES, comma 1 e comma 2, CCNL 21/05/2018 INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' ISR	€ 900,00
Art. 70-QUIENQUES, comma 1 e comma 2, CCNL 21/05/2018 INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€ 9.000,00
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	€ 18.628,08
Art. 67, comma 3, lettera c) CCNL 21/05/2018 – Incentivi funzioni tecniche (D.lgs. 163/2006 e D.lgs. 50/2016)	€ 2.309,86
N.3 Progressioni Economiche Orizzontali con decorrenza 01/01/2022	€ 3.600,00
Incentivo ICI per recupero evasione	0
Art. 67, Comma 5, Lettera B) - Incremento per obiettivi ente da PEG	0
Somme rinviate	0,00
Altro	0,00
Totale	82.830,10

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 2022 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, 20 dicembre 2022

*Il Presidente della delegazione trattante
Segretario Comunale
(Dott. Marcello Pupillo)
(Documento firmato digitalmente ai sensi di legge
Firma autografa omessa ai sensi dell'art. 3 D.Lgs. 39/1993)*