

COMUNE DI SUELLI
(Provincia Sud Sardegna)

Contratto collettivo decentrato integrativo in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2022. Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa 21/12/2022 Contratto 28/12/2022
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dott. Sogos Giorgio Componenti: Dott.ssa Irene Farris - Ing. Gian Marco Marras Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP-SULPM Firmatarie della preintesa: UIL-FPL Firmatarie del contratto: UIL-FPL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2022
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? Sì in data 22/12/2022
		Nel caso 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 degli obiettivi e Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Approvato in data 07.10.2022 con Deliberazione della Giunta Comunale n. 62/2022 e rimodulato con deliberazione n. 83/2022
		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 è stato approvato in data 23.04.2021 con Deliberazione della Giunta Comunale n. 21/2021
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 ¹ ? 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? L'OIV/Nucleo di valutazione ha validato la relazione sulla performance anno 2021
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. Contiene la ripartizione delle risorse decentrate fondo produttività anno 2022.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 2 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO - CCNL 21/05/2018 art. 70 bis	€ 556,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA' - CCNL 21/05/2018 art. 70 quinquies, comma 1	€ 0,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA' - CCNL 21/05/2018 art. 70 quinquies, comma 2	€ 300,00
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO - CCNL 21/05/2018 art. 56 quinquies	€ 0,00
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE ART 68, COMMA 2, LETT. G) – INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	€ 171.935,62 L'incentivo sarà liquidato secondo il prospetto allegato al presente contratto e in misura esigibile per ciascun dipendente nel limite massimo previsto dalla normativa vigente.
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE ART 68, COMMA 2, LETT. G) – RECUPERO EVASIONE ICI	€ 1.000,00
FONDO LAVORO STRAORDINARIO	€ 1.247,79
PROGRESSIONI ECONOMICHE	€ 6.699,02
PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE	€ 20.981,13

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 verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n 18/2020).

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

Le progressioni economiche sono previste per una numerosità massima non superiore al 50% dei dipendenti dell'ente. Per ogni categoria non sarà possibile riconoscere progressioni economiche in misura superiore al 50% dei dipendenti che ne hanno diritto, conteggiati complessivamente. L'accordo illustrato è coerente con il principio di selettività delle progressioni economiche stabilito dall'art. 23 del D.Lgs. n.150/2009.

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

Dalla sottoscrizione del contratto è previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi 2022.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====