

COMUNE DI PLODIO.

PROVINCIA DI SAVONA

Data 13/10/2022

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 12/10/2022 Contratto 2022	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott.ssa Laura Prato Componenti: Dott.ssa Cristina Merlino. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: Firmatarie della pre-intesa: CISL - FP Firmatarie del contratto: CISL - FP	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Criteri per la ripartizione delle risorse stabili e variabili b) Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance;	
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	L'ipotesi di contratto collettivo decentrato viene inviato allegato alla presente relazione al Revisore dei Conti del Comune di Plodio per il rilascio della certificazione di competenza.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009 è stato adottato con delibera G.C. n. 17 del 30 marzo 2022 Il Programma triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2024 è stato approvato in data 30 marzo 2022 con delibera G.C. n. 15 È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009
		La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009 in data 30 giugno 2022
Eventuali osservazioni		

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)

- A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto
- la somma di €. 1.577,39, pari al 30% delle risorse disponibili, alla performance individuale ex art. 68, comma 1 del CCNL 21/05/2018;
 - la somma di €.2.417,74 alle progressioni orizzontali nella misura del 50% degli aventi diritto a far data dall'01.01.2022, art. 68, comma 2 lettera J CCNL 21/05/2018;
 - la somma di €.1.262,85 per la performance organizzativa ai sigg. Oniceto Maurizio e Delprato Emanuele secondo le tabelle di valutazione predisposte dai Responsabili di Servizio già in uso da anni presso l'Ente, ex art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018;

Allegato 1 - Tabella analitica della costituzione del fondo.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Istituti contrattuali applicati	Importo
Incentivo <i>performance</i> individuale	1.577,39
Incentivo <i>performance</i> organizzativa	1.262,85
Progressioni economiche nella categoria	2.417,74
Indennità di turno	
Indennità di reperibilità - Integrazione	
Indennità "Condizioni di lavoro"	
Indennità per specifiche responsabilità	
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	5.257,98

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 le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano della performance, all'assunzione di specifiche responsabilità e alla valutazione, su apposita scheda, dell'apporto offerto dai singoli dipendenti al raggiungimento degli obiettivi.

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

Lo schema di CCDI *prevede* nuove progressioni economiche.

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

Assegnazione delle progressioni economiche orizzontali con decorrenza 01/01/2022.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili:

.....
Plodio 13 ottobre 2022

Resp. Area Finanziaria
Dott.ssa Cristina Merlino

