

COMUNE DI CASTIONS DI STRADA
Provincia di UDINE

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo – accordo utilizzo risorse anno 2022
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

I.1 -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 ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione preintesa		07.12.2022
Periodo temporale di vigenza		Con il presente accordo viene contrattato l'accordo economico sull'utilizzo delle risorse per il 2022. Per la parte giuridica risulta vigente il contratto in essere sottoscritto il 17.12.2019 con validità triennale con decorrenza 01.01.2019, le cui disposizioni rimangono in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo Contratto Collettivo Decentrato
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente – Segretario Comunale di Castions di Strada dott.ssa Rita Candotto Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione CIGL FP/CISL/CISAL/UIL/UGL Organizzazioni sindacali firmatarie // (non presenti) RSU Comune di Castions di Strada
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Comune di Castions di Strada
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Ripartizione economica delle risorse del fondo per la contrattazione decentrata integrativa del personale del Comparto Regione Enti Locali del FVG - anno 2022
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? PROCEDIMENTO IN CORSO
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. PROCEDIMENTO IN CORSO
	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 della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009. Il Piano delle prestazioni è stato adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 69 del 05.10.2022. Con deliberazione giuntale n. 36 del 12.05.2022 è stato assegnato al TPO il Piano esecutivo di gestione Con deliberazione consiliare n. 39 del 29.11.2021 è stato approvato il DUP 2019-2021 e con deliberazione consiliare n. 12 del 26.04.2022 si è provveduto al suo aggiornamento
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del d.lgs. 33/2010? Con deliberazione giuntale n. 33 del 26.04.2022 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2024.
		Sono stato assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/2013? 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 (art. L.R. 16/2010)? La Relazione della Performance relativa all'anno 2022 costituirà atto preordinato alla liquidazione dei compensi per la produttività 2022.
Eventuali osservazioni		

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

La presente contrattazione non riguarda la parte giuridica, che viene confermata nella disciplina del contratto sottoscritto in data 17.12.2019, secondo quanto previsto all'art. 3 comma 2.

Con la Preintesa oggetto di certificazione viene definito un accordo che dispone la ripartizione delle risorse finanziarie disponibili per la contrattazione 2022.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse del fondo sono destinate al finanziamento delle progressioni economiche già acquisite alla data del 31.12.2021.

Visto l'art. 28 del CCDI le parti concordano di destinare risorse per nuove progressioni economiche per l'anno 2022 per le categorie B e D per una percentuale pari al 50% dei dipendenti aventi i requisiti (come da direttive G.C. n. 85 del 14.11.2022).

Eventuali risparmi di risorse stabili incrementeranno le risorse per il finanziamento della produttività individuale, così come previsto dall'art. 32 comma 2 del CCRL 15/10/2018

Le modalità di utilizzo dei diversi istituti sono indicate nei diversi articoli del CCDI e nell'accordo economico sull'utilizzo delle risorse per l'anno 2022.

c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina delle materie demandate alla contrattazione integrativa

Il presente contratto mantiene vigenti gli articoli del CCDI sottoscritto in data 17.12.2019.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

L'erogazione del premio incentivante è effettuata a seguito dell'applicazione della Metodologia di Valutazione, approvata con deliberazione giuntale n. 114 del 08.07.2009.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali, ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

La Preintesa prevede lo svolgimento di selezioni per l'attribuzione di progressioni orizzontali 2022, suddivise per categoria.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

La valutazione individuale è collegata al comportamento individuale, considerato sia negli aspetti generali richiesti per il ruolo svolto sia con riferimento al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascun servizio. Non è indipendente, quindi, da un'analisi sull'attività dell'Ente e sul raggiungimento degli obiettivi di PEG.

g) Altre informazioni

Si precisa che la Preintesa oggetto di certificazione non disciplina alcun istituto relativo all'organizzazione del lavoro e della gestione del rapporto di lavoro, come previsto dall'art. 40, comma 1, del D.Lgs 165/2001.



IL TITOLARE DI P.O. N. 2
Callegarin dott. Nadia