COMUNE DI BADESI

PROVINCIA DI SASSARI

Via Risorgimento n° 15 -CAP 07030 -

E-MAIL comune.badesi@tiscali.it

www.comunebadesi.ot.it

TELEF. 079-684025- Fax 079-684585

Relazione illustrativa

Alla pre-intesa del contratto decentrato integrativo parte economica **anno 2022**

(Circolare n. 25 del 19.07.2012 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato –

Art. 40, c. 3-sexies, D. Lgs n. 165/ 2001)

Modulo I

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Pre-intesa 28.11.2022 Contratto 14.12.2022
Periodo temporale di vigenza	Parte economica 2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott.ssa Daniela Puggioni Componenti: Giua Angela – Responsabile Servizio Finanziario Morittu Giovanna Maria – Responsabile Area Affari Generali RSU nella persona di Alessandro Ziri Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: UIL- FPL Ogana Augusto CSA – Regioni Autonomie Locali – Oggiano Andrea Firmatarie della pre-intesa: UIL- FPL Ogana Augusto CSA – Regioni Autonomie Locali - Oggiano Andrea Firmatarie del contratto: UIL- FPL - Ogana Augusto CSA - Regioni Autonomie Locali- Oggiano Andrea
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	a) Definizione accordo per destinazione fondo salario accessorio – anno 2022 - parte economica.
procedur ale e degli atti propede utici e	Intervento dell'Organo di controllo interno. È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno e in che data? Si, in data 08/12/2022

	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:</p> <p>Nessun rilievo</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? Si con deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 08.06.2022</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? Il Programma è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 55 in data 08/06/2022</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? Si, per quanto di competenza.</p> <p>La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009? <i>La relazione finale della Performance esercizio 2021 è stata validata dal nucleo di valutazione.</i></p>
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 integrativo (di seguito alcune descrizioni a titolo esemplificativo)

Il Comune di Badesi ha sottoscritto in data 03/12/2019 il contratto decentrato integrativo 2019/2021 per la parte normativa disciplinante le materie demandate dal CCNL di seguito indicate:

- Art. 1 - Campo di applicazione.
- Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.
- Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo
- Art. 4 - Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi
- Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento
- Art. 6 - Sistema relazioni sindacali
- Art. 7 - Diritto di assemblea
- Art. 8 - Diritto di affissione
- Art.9 - Disciplina delle "risorse decentrate"
- Art.10 – Strumenti di Premialità
- Art. 11 – Criteri Generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- Art. 12 – Criteri Generali
- Art. 13 – Principi Generali
- Art. 14 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70 - bis CCNL)
- Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 - quinquies CCNL)
- Art. 16 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità
- Art. 17 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Art. 18 Disciplina della performance e del premio individuale – personale non incaricato di posizione organizzativa.
- Art. 19 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.
- Art. 20 - Proventi delle violazioni al codice della strada
- Art. 21 – Indennità di servizio esterno
- Art. 22 Indennità di funzione (art. 56 sexsies CCNL)
- Art. 23 Criteri Generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa
- Art. 24 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
- Art. 25 – Reperibilità
- Art. 26 – Turnazioni
- Art. 27 - Orario massimo di lavoro settimanale
- Art. 28 – Flessibilità dell'orario di lavoro
- Art. 29 – Orario multiperiodale
- Art . 30 - Personale comandato o distaccato
- Art. 31 – Salario accessorio del personale a tempo parziale
- Art. 32 – Salario accessorio del personale a tempo determinato
- Art. 33 - Lavoro somministrato
- Art. 34 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione
- Art. 35 Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL 14.09.2000
- Art. 36 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Art. 37 - Banca delle ore
- Art. 38 - Cessione delle ferie
- Art. 39 - Welfare integrativo
- Art. 40 – Salute e sicurezza sul lavoro
- Art. 41 – Clausola finale
- Art.42 – Norma transitoria

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.2

Allegato 1 Protocollo d'intesa per l'individuazione dei contingenti di personale addetto ai servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero;

Allegato 2 Criteri di ripartizione funzioni tecniche ex art. 13 D.L.gs. N° 50/2016;

Con propria determinazione n. 742 del 17/11/2022 si è provveduto a quantificare il fondo 2022;

Vengono fissati gli indirizzi e i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie 2022 ai sensi della deliberazione G.C. n. 107 del 16/11/2022;

Allegato 1 - Tabella analitica della costituzione del fondo.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri stabili nel CCDI le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

Istituti contrattuali applicati	Importo
Incentivo <i>performance</i> individuale e collettiva	15.121,02
Progressioni economiche nella categoria anni precedenti	24.681,08
Progressioni previste nell'anno	8.751,84
Indennità di turno	2.245,00
Indennità di reperibilità - Integrazione	991,44
Indennità "Condizioni di lavoro"	1.307,00
Indennità per specifiche responsabilità	350,00
Incremento di risorse per retribuzione di posizione e di risultato	-
Indennità di servizio esterno (Polizia locale)	781,00
Indennità di funzione (Polizia locale)	150,00
Trattamenti accessori fissati per legge	-
Welfare integrativo	-
Risorse messi notificatori	-
Indennità per personale educativo nido d'infanzia	-
Indennità di comparto	8.259,59
Risorse ex LED	2.247,26
TOTALE	64.885,23

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 per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 70 del 09.05.2018, modificata con deliberazione di Giunta comunale n. 121 del 04.12.2019).

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività, previsti nel piano degli obiettivi 2022, verranno riconosciuti in termini economici al personale dipendente.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

La parte variabile del fondo è costituita principalmente dai seguenti istituti:

- Risorse L.R. n. 19/97 anno 2014 (80% di €. 3.416,62) € 2.733,30;
- Risorse funzioni tecniche € 23.000,00;
- Eventi privati per polizia locale € 522,00;
- Compensi ISTAT (Censimento delle abitazioni e della Popolazione) € 4,53;
- REIS L.R. n.18 del 02/08/2016 art.7, comma 2 € 960,11;

Con la presente sessione contrattuale si è proceduto alla destinazione delle risorse disponibili pari ad € 8.751,84 per le progressioni economiche ed € 12.192,57 ai dipendenti a tempo indeterminato che partecipano all'attribuzione del premio di produttività.

Il Responsabile del Servizio Finanziario

F.to Rag. Angela Giua