



COMUNE DI SANT'EGIDIO ALLA VIBRATA

(Provincia di Teramo)

Tel. 0861-846511 – Fax 0861-840203 – Part. IVA: 00196900674

Sant'Egidio alla Vibrata (TE)

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione ipotesi di accordo	30.11.2022	
Periodo temporale di vigenza	01.01.2022/31.12.2022	
Composizione della delegazione trattante	Delegazione Trattante di Parte Pubblica: <ul style="list-style-type: none">- Segretario Comunale;- Dirigente dell'Area Economico-Amministrativa;- Dirigente dell'Area Tecnica-Ambiente e Territorio;- Comandante Corpo Polizia Municipale Organizzazioni Sindacali Territoriali: <ul style="list-style-type: none">- Segretario Provinciale C.G.I.L.;- Delegato Provinciale C.I.S.L.;- Coordinatore Regionale C.S.A. Regioni Autonomia Locali; R.S.U.: <ul style="list-style-type: none">- C.I.S.L.- C.G.I.L.- C.S.A. Regioni Autonomie Locali	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune di Sant'Egidio alla Vibrata	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Criteri per la ripartizione e destinazione del fondo decentrato 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 richiesta la certificazione dell'Organo di controllo interno e la presente relazione verrà trasmessa all'Organo di controllo interno ai fini del rilascio della certificazione di cui all'art.40 bis, comma 1. del D. Lgs. n.165/2001
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione di Giunta comunale n.7 del 31.01.2018, aggiornato con deliberazioni di G.C.n.23 del 19.03.2020, n. 97 del 16.11.2021 e n. 81 del 09.09.2022

	inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 approvato con deliberazione della Giunta comunale n.15 del 16.03.2022
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 (gli obblighi sono ora previsti dal D. Lgs. n. 33/2013 agli artt. 10 comma 8, 15 comma 1, 18 comma 1 e 20 commi 1 e 2)
		Si provvederà secondo la normativa alla validazione della Relazione della Performance dei Dirigenti per l'anno 2021.
Eventuali osservazioni		
=====		

***II. 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)***

Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

Con deliberazione n. 110 del 23/11/2022, come integrata dalla deliberazione di Giunta comunale n. 115 del 29.11.2022, esecutive ai sensi di legge, la Giunta Comunale ha fornito alla delegazione trattante di parte pubblica le seguenti linee di indirizzo:

- a)** il D.Lgs. n.150/2009 si incentra sul ciclo di gestione della performance da sviluppare coerentemente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio sulla base delle seguenti fasi:
- definizioni e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
 - utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;
- a)** con Deliberazione di G.C. n. 81 del 09.09.2022 risulta aggiornato il piano delle performance per il triennio 2022-2024 e con Deliberazione di G.C. n.106 del 15.11.2022 è stato confermato il relativo sistema di misurazione e valutazione della performance. Con deliberazione del C.C. n.26 del 27/06/2022 è stato approvato il bilancio di previsione per il corrente anno 2022. Sulla base di tale bilancio è stato stilato lo schema di PEG per l'anno 2022 con attribuzione di capitoli ai Responsabili delle singole Aree.
- b)** Per l'anno 2022 troverà attuazione il Sistema di Valutazione delle performance per l'annualità 2022-2024, di cui alle deliberazioni di G.C. n. 7 del 31.01.2018, n.23 del 19.03.2020 e n.106 del 15.11.2022, che viene confermato per il corrente anno 2022 e il piano delle performance per il triennio 2022-2024 e il relativo

sistema di misurazione e valutazione della performance, aggiornato con Deliberazione di G.C. n. 23 del 19.03.2020, n.97 del 16/11/2021 e n. 81 del 09.09.2022;

- c) Con le Conferenze dei Dirigenti del 02.11.2022, 09.11.2022 e 16.11.2022 e con deliberazioni della Giunta Comunale n. 110 del 23/11/2022 e n. 115 del 29/11/2022 sono stati definiti gli indirizzi e gli obiettivi di performance delle Aree e dei Settori del Comune, come attribuiti dall'organo politico;

COERENZA TRA LINEE DI INDIRIZZO DELLA GIUNTA COMUNALE E CONTENUTO CCDI 2022 CON SPECIFICAZIONE DEGLI ARTICOLI DI RIFERIMENTO

Si rinvia integralmente all'ipotesi di accordo di contratto collettivo decentrato sottoscritto in data 30.11.2022.

d) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo 2022

L'ipotesi accordo integrativo definisce il seguente utilizzo delle risorse per l'anno 2022, tenuto conto delle indennità introdotte dal CCNL 2018, così come definite dal CCDI, per quanto di competenza:

DESCRIZIONE	IMPORTO	
Indennità di comparto	9.836,25	
Progressioni economiche	13.340,89	
Indennità personale educativo asilo nido art.31 c.7 del CCNL 14/09/2000 e art.6 CCNL 05/10/2001	2.881,50	
Oneri 1° inquadramento P.M.	259,76	
Indennità di turno – art.23 CCNL 21/05/2018	6.995,26	
Indennità di reperibilità – art.24 CCNL 21/05/2018	651,23	
Indennità condizioni di lavoro art.70 bis CCNL 21/05/2018:		2.086,80
- attività disagiate	1.306,80	
- per attività implicanti il maneggio valori	780,00	
Indennità specifiche responsabilità – art.70-quinques CCNL 21/05/2018	5.800,00	
Indennità di funzione – art.56 sexies CCNL 21/05/2018	1.600,00	
Indennità di servizio esterno art.56-quinques CCNL 21/05/2018	2.000,00	
Progressioni economiche orizzontali, Performance individuale e performance organizzativa		25.439,64
- progressioni orizzontali	7.500,00	
- performance individuale	5.381,89	
- performance organizzativa	12.557,75	
Incentivi alle funzioni tecniche art.113 D.Lgs. n.50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	10.012,14	
Compensi censimento a carico ISTAT	1.083,52	
Totale	81.986,99	

- e) **gli effetti abrogativi impliciti**, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa: non vi sono effetti abrogativi impliciti.

- **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità** (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa: Il Sistema di valutazione delle performance adottato da

anni dal Comune, superando l'articolazione schematica e prettamente contabile-finanziaria, si pone come strumento operativo di una Gestione per la realizzazione di programmi operativi, aventi diretta ricaduta nei servizi erogati dall'Ente. La destinazione di utilizzo, che prevede l'erogazione di incentivi economici a fronte di specifica valutazione, è coerente con quanto definito dal Sistema di Valutazione delle performance approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 7 del 31.01.2018, n.23 del 19.03.2020 e n.106 del 15.11.2022;

- f) **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'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):** Il contratto per l'anno 2022 prevede l'espletamento delle progressioni orizzontali, che rispetteranno i limiti previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva nazionale e, in particolare, i limiti imposti dell'art.16 del CCNL, per una quota limitata di personale, fissata nel 50% del personale avente diritto distinto per categoria e per Settore (v. Allegato A del C.C.D.I. del Comune di Sant'Egidio alla Vibrata, Circ. 16.05.2019 n.15, allegato n.1, Ragioneria Generale dello Stato e parere ARAN CFL 120); i criteri per la selezione sono stati fissati dal CCDI parte normativa nel rispetto della contrattazione collettiva nazionale;
- g) **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:** i risultati attesi sono quelli espressamente indicati negli obiettivi di performance definitivamente approvati con deliberazione di G. C. n.81 del 09.09.2022 e n.106 del 15/11/2022;
- h) **altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:** si ritengono sufficienti quelle contenute nelle precedenti lettere da a) a h).

Sant'Egidio alla Vibrata 07/12/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Carla Urbani