



## 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*

<b>Data di sottoscrizione ipotesi di accordo</b>	01.12.2021	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	01.01.2021/31.12.2021	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Delegazione Trattante di Parte Pubblica:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Segretario Comunale;</li><li>- Dirigente dell'Area Economico-Amministrativa;</li><li>- Dirigente dell'Area Tecnica-Ambiente e Territorio;</li><li>- Comandante Corpo Polizia Municipale</li></ul> <b>Organizzazioni Sindacali Territoriali:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Segretario Provinciale C.G.I.L.;</li><li>- Delegato Provinciale C.I.S.L.;</li><li>- Coordinatore Regionale C.S.A. Regioni Autonomia Locali;</li></ul> <b>R.S.U.:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- C.I.S.L.</li><li>- C.G.I.L.</li><li>- C.S.A. Regioni Autonomie Locali</li></ul>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente del Comune di Sant'Egidio alla Vibrata	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Criteri per la ripartizione e destinazione del fondo decentrato anno 2021	
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	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
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione</b>	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 e n. 97 del 16.11.2021

<b>del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	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.7 del 09.02.2021
	Sono stati assolti gli obblighi 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 2020.
<b>Eventuali osservazioni</b>	

## ***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. 97 del 16/11/2021, esecutiva ai sensi di legge, e s.m.i. 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;
  
- b) con Deliberazione di G.C. n. 23 del 19.03.2020 risulta aggiornato il piano delle performance per il triennio 2020-2022 e il relativo sistema di misurazione e valutazione della performance. Con deliberazione del C.C. n.16 del 09/06/2021 è stato approvato il bilancio di previsione per il corrente anno 2021. Sulla base di tale bilancio è stato stilato lo schema di PEG per l'anno 2021 con attribuzione di capitoli ai Responsabili delle singole Aree.
  
- c) per l'anno 2021 troverà attuazione il Sistema di Valutazione delle performance per l'annualità 2020-2022, di cui alle deliberazioni di G.C. n. 7 del 31.01.2018 e n.23 del 19.03.2020, che viene confermato per il corrente anno 2021 e il piano delle performance per il triennio 2020-2022 e il relativo sistema di misurazione e valutazione della performance, aggiornato con Deliberazione di

G.C. n. 23 del 19.03.2020 e aggiornato per il triennio 2021-2023 con la medesima deliberazione n. 97 del 16/11/2021;

- d) con la Conferenza dei Dirigenti del 10.11.2021 sono stati monitorati e definitivamente approvati 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 2021 CON SPECIFICAZIONE DEGLI ARTICOLI DI RIFERIMENTO**

Si rinvia integralmente all'ipotesi di accordo di contratto collettivo decentrato sottoscritto in data 17.11./01.12.2021.

#### **e) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo 2021**

Il contratto in oggetto definisce il seguente utilizzo delle risorse per l'anno 2021, tenuto conto delle indennità introdotte dal C.C.N.L. 2018, così come definite nel C.C.D.I., per quanto di competenza:

Descrizione	Importo	
Indennità di comparto	10.755,52	
Progressioni economiche	13.831,21	
Indennità personale educativo asilo nido art.31 c.7 del C.C.N.L. 14/09/2000 e art.6 C.C.N.L. 05/10/2001	3.480,52	
Oneri 1° inquadramento P.M.	357,17	
Indennità di turno - art.23 C.C.N.L. 21/05/2018	8.577,24	
Indennità di reperibilità - art. 24 C.C.N.L. 21/05/2018	662,22	
Indennità condizioni di lavoro art. 70 bis C.C.N.L. 21/05/2018: - per attività disagiate - per attività implicanti il maneggio valori	1.866,60 1.011,50	2.878,10
Indennità specifiche responsabilità - art.70-quinquies C.C.N.L. 21/05/2018	5.800,00	
Indennità di funzione - art.56-sexies C.C.N.L. 21/05/2018	1.685,00	
Indennità di servizio esterno - art.56 – quinquies C.C.N.L. 21/05/2018	2.000,00	
Performance relativa ai comportamenti organizzativi e agli obiettivi individuali - comportamenti organizzativi - obiettivi individuali	16.400,00 10.809,25	27.209,25
Incentivi alle funzioni tecniche art.113 D. Lgs. n.50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	5.259,06	
<b>Totale</b>	<b>82.495,29</b>	

- f) **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 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. Tale scelta si è rivelata

efficace, in quanto pienamente conforme alla riforma del lavoro pubblico approvata con il D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 che ha, tra le sue finalità, quella dell'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera attraverso sistemi di valutazione incentrati sulla trasparenza, sul merito e sull'imprescindibile collegamento tra risultati conseguiti e premi attribuiti. Essa rappresenta una base fondamentale per una corretta politica di gestione delle risorse umane e finanziarie del Comune e si pone in armonia con le previsioni contenute nel D.lgs. n. 150/2009. La metodologia adottata utilizza strumenti di pianificazione (Documento Unico di Programmazione) e da quelli di gestione (risorse finanziarie, risorse strumentali, risorse umane), sulla cui base vengono individuati per ciascuna Area del Comune gli obiettivi da realizzare in relazione alle risorse assegnate. Il sistema di valutazione delle performance permette la misurabilità degli obiettivi, la valutazione mediante apposite schede del contributo assicurato da ciascun dipendente e il collegamento alla produttività e al grado di raggiungimento delle performance attese.

Sulla base di quanto sopra esplicitato, può attestarsi la coerenza del sistema di valutazione della performance ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa al Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009 e alle norme di contratto nazionale.

- g) **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):** non pertinente al contratto integrativo sottoscritto;
- h) **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.97 del 16/11/2021;
- i) **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, 06/12/2021

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dott.ssa Carla Urbani