Comune di *Rocca San Giovanni*

PROVINCIA DI CHIETI

Piazza degli Eroi, 14 – P.I. 00216740696

c.a.p.: 66020
Tel.:0872/60121
Fax:0872/620247

Web: www.comuneroccasangiovanni.gov.it **PEC**: comune.roccasangiovanni@pec.it **Email**: protocollo@comuneroccasangiovanni.gov.it

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ECONOMICO 2021 DEL PERSONALE DEL COMUNE DI ROCCA SAN GIOVANNI

(articolo 40, comma 3-sexies del D.Lgs. n. 165 del 2001)

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 09.12.2021 Contratto 29.12.2021
Periodo temporale di vigenza		1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2021
Composizione della delegazione trattante		**Parte Pubblica** 1. Dr.ssa Mariella Colaiezzi Segretario comunale, presidente; 2. Dott.ssa Antonella Di Lullo, Responsabile del Settore Affari Generali , Ragioneria e Demografici; 3. Arch. Federica Berardi, Responsabile del Settore Assetto e gestione del territorio 4. Sig. Gianfranco Caravaggio, Responsabile del Servizio Polizia Municipale **Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione** 1. RSU Aziendale 1. CGIL FP 2. CISL FPS 3. UIL FPL 4. CSA **Organizzazioni sindacali firmatarie**
Soggetti destinatari		Personale dell'Ente di qualifica non dirigenziale con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo ricorse decentrate dell'anno 2021
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi	**Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione**	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 14.12.2021

Comune di *Rocca San Giovanni*

PROVINCIA DI CHIETI

Piazza degli Eroi, 14 – P.I. 00216740696

c.a.p.: 66020
Tel.:0872/60121
Fax:0872/620247

Web: www.comuneroccasangiovanni.gov.it **PEC**: comune.roccasangiovanni@pec.it **Email**: protocollo@comuneroccasangiovanni.gov.it

	dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Rilievi NESSUNO
	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, D.Lgs. n. 150/2009? Il PEG-Piano della performance 2021 – 2023 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 65 del 23.09.2021.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? Con deliberazione della Giunta Comunale n. 35 del 31.05.2021 è stato confermato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) del 2019/2021 per il 2021/2023, e lo stesso contiene in una apposita sezione le soluzioni organizzative per assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati ed informazioni ai sensi del D.Lgs. n. 97/2016 che ha modificato il D.Lgs. n. 33/2013 ed ha cancellato il separato programma triennale per la trasparenza e l'integrità.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013 ed in particolare il Componente unico del Nucleo di Valutazione in data 24.06.2021, ha attestato il rispetto, alla data del 31.05.2021, degli obblighi di pubblicazione dei documenti, dei dati e delle informazioni elencati nell'Allegato 2.1. della delibera ANAC n. 294/2021.
		La relazione sulla performance 2020 è stata approvata con deliberazione della G.C. n. 67 del 30.09.2021 ed è stata validata dal componente unico del Nucleo di valutazione in data 16.10.2021 (Prot. n. 7437 del 18.102021).
Eventuali osservazioni		

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)

Comune di *Rocca San Giovanni*

PROVINCIA DI CHIETI

Piazza degli Eroi, 14 – P.I. 00216740696

c.a.p.: 66020
Tel.:0872/60121
Fax:0872/620247

Web: www.comuneroccasangiovanni.gov.it **PEC**: comune.roccasangiovanni@pec.it **Email**: protocollo@comuneroccasangiovanni.gov.it

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Art. 1 – Oggetto del contratto

Il contratto definisce l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018 per l'annualità 2021.

Articolo 2 - Composizione delle delegazioni.

Nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 7 del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, le delegazioni trattanti sono composte come segue:

- la delegazione di parte datoriale è stata definita con la deliberazione della Giunta comunale n. 29 del 07.06.2018;

-la delegazione di parte sindacale è individuata dall'art. 7, comma 2, del C.N.N.L. del 21/05/2018 già più volte menzionato.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Art. 3 – Campo di applicazione e durata

Il contratto integrativo economico si applica a tutto il personale dell'Ente con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo decentrato integrativo normativo stipulato in data 06.08.2019.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Art. 4 – Risorse disponibili

Le risorse disponibili per la contrattazione decentrata economica dell'esercizio 2021 sono state quantificate con determinazioni del Settore Affari generali – Ragioneria – Demografici n. 63/170 del 26.07.2021 e successiva n. 122/325 del 30.11.2021, con i seguenti totali:

- risorse stabili € 26.200,21
- risorse variabili € 21.546,36
  di cui per specifiche disposizioni di legge € 18.027,78
- fondo per il lavoro straordinario € 4.523,25.

Detta quantificazione è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Art. 5 – Utilizzo delle risorse stabili

Le risorse stabili vengono destinate prioritariamente per corrispondere i trattamenti economici fissi a carico delle stesse, ai sensi dell'art. 68, comma 1 del CCNL 21.05.2018, e cioè l'indennità di comparto e le progressioni economiche orizzontali.

Comune di *Rocca San Giovanni*
PROVINCIA DI CHIETI
Piazza degli Eroi, 14 – P.I. 00216740696

c.a.p.: 66020
Tel.:0872/60121
Fax:0872/620247

Web: www.comuneroccasangiovanni.gov.it **PEC**: comune.roccasangiovanni@pec.it **Email**: protocollo@comuneroccasangiovanni.gov.it

Le risorse residue incrementeranno la disponibilità delle risorse variabili.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Art. 6 – Indennità di comparto

L'indennità di comparto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.33 del CCNL 22.1.2004. La quota dell'indennità che, ai sensi della tabella D allegata al CCNL 22.1.2004 e dell'art. 68, comma 1, del CCNL del 21.05.2018 graverà per l'anno 2021 sulle risorse stabili, è stimata in **€ 2.691,72.**

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Art. 7 – Progressione economica orizzontale

La spesa per detto istituto, per le progressioni già attribuite secondo le discipline contrattuali nazionali e integrative, a carico delle risorse stabili dell'anno 2021 è stimata in € **4.699,57.**

Per l'anno 2021 sono previste nuove progressioni per il 35% del personale, per un importo presunto di € **302,77,** a valere sulle risorse stabili, in graduatorie per categoria, secondo la disciplina indicata nell'art. 8 del CCI normativo 2019/2021 sottoscritto il 06.08.2019.

Tale disciplina prevede che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, non superiore al 35% (con arrotondamento all'unità superiore) dei dipendenti in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'Ente.

Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 36 mesi maturati nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCI economico che prevede l'attivazione dell'istituto.
I criteri per l'attribuzione delle nuove PEO, su graduatoria in ordine decrescente:

a) valore medio delle valutazioni riportate nelle schede di valutazione del triennio precedente l'anno in cui viene sottoscritto il CCI economico che prevede l'attivazione dell'istituto, rapportato all'85% del punteggio massimo attribuibile;

b) esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, attribuendo a questo parametro al massimo 15 punti e assegnando 1 punto per ogni anno o frazione superiore a sei mesi di anzianità nella Categoria di appartenenza.

A parità di punteggio la graduatoria è costituita utilizzando i seguenti criteri, in ordine di priorità:
a) il maggior punteggio nell'ultimo anno del triennio di riferimento;
b) non aver avuto accesso all'istituto da maggior tempo;
c) maggiore anzianità di servizio di ruolo nella PA.

Comune di *Rocca San Giovanni*
PROVINCIA DI CHIETI
Piazza degli Eroi, 14 – P.I. 00216740696

c.a.p.: 66020
Tel.:0872/60121
Fax:0872/620247

Web: www.comuneroccasangiovanni.gov.it **PEC**: comune.roccasangiovanni@pec.it **Email**: protocollo@comuneroccasangiovanni.gov.it

Non accedono alla procedura per l'attribuzione delle PEO i dipendenti che, in uno degli anni del triennio a cui si riferisce la valutazione da prendere in considerazione, hanno riportato un punteggio inferiore a 70/100.

In caso di mancanza di una della valutazioni necessarie per l'ammissione alla procedura, dovuta ad assenza per congedo di maternità obbligatorio, interdizione anticipata dal lavoro, riposi giornalieri per allattamento, si procederà a ritroso sino all'individuazione della prima valutazione utile, in ordine di tempo.

La PEO decorre dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCI economico che prevede l'attivazione dell'istituto. La graduatoria ha vigenza esclusivamente per la sessione di progressione orizzontale cui è riferita, per cui non è possibile alcuno scorrimento della stessa.

Prima di conferire le nuove PEO, va consultato il fascicolo del personale dipendente beneficiario, al fine di rilevare l'esistenza, a carico, di eventuali sanzioni definitive formalmente irrogate nell'anno di riferimento. Qualora l'esito della verifica sia positivo, il dipendente interessato per quell'anno viene escluso dal beneficio e si procede allo scorrimento della graduatoria.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Art. 8 – Utilizzo delle risorse variabili

Detto articolo stabilisce il finanziamento di compensi aventi caratteristiche di eventualità e variabilità, per € 3.518,58 da risorse variabili e per € 18.808,92 da parte delle risorse stabili disponibili ed ulteriori rispetto alle necessità di finanziamento degli istituti stabili già indicati negli articoli 6 e 7, per un totale complessivo di € 22.327,50 per i seguenti istituti:

- Indennità condizioni di lavoro;
- Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale;
- Indennità per specifiche responsabilità;
- Indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale;
- Premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
- Altre destinazioni.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Art. 9 – Indennità condizioni di lavoro

L'istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art. 5 del CCI normativo 2019/20121 del 06.08.2019 ed è relativo al compenso di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2019.

Tale indennità è considerata unitariamente per remunerare particolari condizioni di lavoro di dipendenti non titolari di posizione organizzativa che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o implicanti il maneggio di valori, per i giorni di effettivo servizio. Il comma 3 dello stesso articolo 5 elenca le mansioni di che trattasi.

Comune di *Rocca San Giovanni*
PROVINCIA DI CHIETI
Piazza degli Eroi, 14 – P.I. 00216740696

c.a.p.: 66020
Tel.:0872/60121
Fax:0872/620247

Web: www.comuneroccasangiovanni.gov.it **PEC**: comune.roccasangiovanni@pec.it **Email**: protocollo@comuneroccasangiovanni.gov.it

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, per la sua natura o forma organizzativa, pur non incidendo in via diretta ed immediata sul benessere psico-fisico dei lavoratori, può comportare per i medesimi una particolare gravosità, influenzandone negativamente l'autonomia temporale e la sfera relazionale. E riconosciuta la condizione di disagio per quelle attività che richiedono un orario di lavoro con più sospensioni e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa, con riferimento ai dipendenti chiamati a svolgere, in via ordinaria, un orario di lavoro caratterizzato da almeno tre periodi lavorativi (n.6 timbrature), ovvero una pausa superiore a due ore.

Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente con riguardo agli agenti contabili, formalmente nominati dal competente organo dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, che maneggiano valori di cassa.

Il maneggio valori si caratterizza per l'obbligo di trattamento di valori agli agenti contabili, formalmente nominati dal competente organo dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, che maneggiano valori di cassa.
L'importo stimato da destinare all'erogazione del compenso di che trattasi per il 2021, a valere sulle risorse stabili, è pari ad € **2.948,00.**

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Art. 10 – Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale

L'istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art. 6 del CCI normativo del 06.08.2019 ed è relativo al compenso previsto dall'art. 56-quinquies del CCNL 21/05/2018.

L'indennità spetterà al personale di Polizia locale non titolare di posizione organizzativa, che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza. Detta indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento di servizio svolto in ambienti esterni rispetto all'ufficio e per attività di vigilanza per almeno due terzi delle giornate lavorative mensili e per almeno il 70% dell'orario lavorativo giornaliero in orario di lavoro ordinario e non straordinario.

L'importo stimato da destinare all'erogazione del compenso di che trattasi, a valere sulle risorse stabili, è pari ad € **400,00.**

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

L'istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art. 8 del CCI normativo del 06.08.2019 ed è relativo alle indennità disciplinate dall'articolo 70-quinquies, comma 1 e comma 2 del CCNL 21/05/2018,

La prima, disciplinata dal comma 2 e seg. del citato art. 12 del CCI normativo del 13/11/2019, può essere riconosciuta al personale ascritto alle categorie B-C-D, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, a cui il Responsabile di Settore abbia, con atto scritto, attribuito compiti che comportino l'assunzione di

Comune di *Rocca San Giovanni*
PROVINCIA DI CHIETI
Piazza degli Eroi, 14 – P.I. 00216740696

c.a.p.: 66020
Tel.:0872/60121
Fax:0872/620247

Web: www.comuneroccasangiovanni.gov.it **PEC**: comune.roccasangiovanni@pec.it **Email**: protocollo@comuneroccasangiovanni.gov.it

specifiche responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese.

L'importo stimato da destinare all'erogazione del compenso di che trattasi, a valere sulle risorse stabili, è pari ad € **3.097,26.**

L'indennità disciplinata dall'articolo 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21/05/2018 e dall'articolo 12, comma 9, del CCI normativo del 06.08.2019, può essere riconosciuta al personale delle categorie B, C, e D, per compensare l'esercizio delle qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità, attribuiti con atto scritto e di seguito indicati:

a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e al personale addetto ai servizi di protezione civile secondo le funzioni e i compiti assegnati con il piano comunale e conseguenti atti;
d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

L'importo stimato da destinare all'erogazione del compenso di che trattasi, a valere sulle risorse stabili, è pari ad € **1.000,00.**

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Art. 12 – Indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale

L'istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2000 richiamato dall'art. 68, comma 2 lettera d), del CCNL 21.05.2018. Tale indennità, stabilita tariffariamente dal CCNL, compete solo per i giorni in cui il dipendente, pur avendo diritto al riposo settimanale, viene chiamato a svolgere prestazioni di lavoro straordinario, a causa di particolari esigenze di servizio.

Non è prevista nessuna spesa per l'erogazione del compenso di che trattasi.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Art. 13 – Altre destinazioni

L'articolo 13 riguarda la costituzione di un fondo di riserva prudenziale con cui, eventualmente, integrare gli stanziamenti assegnati presuntivamente agli altri istituti. Le risorse destinate a tale accantonamento sono pari ad **€ 500,00**, a valere sulle risorse stabili.

Art. 14 – Premi correlati alla performance organizzativa e individuale

L'istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art. 3 del CCI normativo 2019/2021 del 06.08.2019 e dal sistema di misurazione e valutazione della performance formalmente adottato dall'Ente.

La spesa per l'erogazione dell'incentivo in parola è stimata in **€ 14.382,24,** e graverà, per € 3.518,58 sulle risorse variabili e, presuntivamente per € 10.863,66 sulle risorse stabili, comprensiva della maggiorazione

del premio individuale. Detto importo sarà automaticamente incrementato con le economie degli stanziamenti assegnati in sede previsionale ai diversi istituti.

L'ammontare complessivo delle risorse destinate alla distribuzione della premialità di cui all'articolo in commento viene riservato per il 15% alla performance organizzativa e per l'85% alla performance individuale.

Al 20%, arrotondato all'unità superiore, del personale valutato positivamente, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi di performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente (ossia che abbia conseguito un punteggio non inferiore a 70 punti nella scheda di valutazione annuale),

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Art. 15 – Lavoro straordinario

L'articolo 15 riguarda l'istituto del lavoro straordinario, previsto dall'art. 14 del CCNL 01/04/1999 e dall'art. 38 del CCNL 14/09/2000, al cui finanziamento si destina l'intero ammontare del relativo fondo, pari ad **€ 4.523,25**.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Art. 16 – Incentivazione di specifiche prestazioni o risultati.

L'articolo 16 riguarda l'istituto che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art. 9 del CCI del 06.08.2019, con riferimento agli incentivi ex art 113 del D. Lgs. n. 50/2016, e secondo quanto previsto dal vigente "Regolamento per la ripartizione del fondo incentivante di cui all'articolo 113 del decreto legislativo 18.4.2016 n. 50 e s.m.i.", approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 21 del 09.05.2019, previo parere favorevole espresso in sede di contrattazione decentrata integrativa.

La spesa per l'erogazione degli incentivi in oggetto è stimata in € **18.027,78,** comprensiva anche delle risorse relative al contributo spettante all'Ente per il subentro in ANPR e gli incentivi ISTAT, per complessivi € 2.749,80.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Art. 17 – Clausole finali e di rinvio

L'articolo 17 contiene la clausola finale e di rinvio, precisamente, per quanto non in esso previsto, rimanda alle specifiche disposizioni previste in materia dai CCNL e dalle leggi nel tempo vigenti, con riserva di riaprire il confronto qualora dovessero emergere nuove esigenze, ovvero dovessero intervenire mutamenti nel quadro normativo di riferimento rispetto alle clausole definite nel CCI oltre per quanto già specificato al precedente articolo. Nello stesso articolo è stabilito che qualunque variazione, in aumento o in diminuzione delle risorse decentrate accertate in sede di rideterminazione del fondo 2021, ivi incluse quelle relative alle

Comune di *Rocca San Giovanni*

PROVINCIA DI CHIETI

Piazza degli Eroi, 14 – P.I. 00216740696

c.a.p.: 66020
Tel.:0872/60121
Fax:0872/620247

Web: www.comuneroccasangiovanni.gov.it **PEC**: comune.roccasangiovanni@pec.it **Email**: protocollo@comuneroccasangiovanni.gov.it

verifiche da effettuare a consuntivo ex art. 23, comma 2, del D.L. 34/2019, inciderà sulla quota destinata alla performance organizzativa e individuale di cui al precedente articolo 14.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base delle determinazioni contenute negli articoli illustrate sub A) della presente relazione, le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

RIEPILOGO DELL'IMPIEGO DELLE RISORSE DI PARTE STABILE € 26.200,21	Importo destinato	Percentuale di utilizzo %
Indennità di comparto	2.691,72	10,27
Progressioni orizzontali attuate	4.396,80	16,78
Progressioni orizzontali attuate cdi 2021	302,77	1,15
a)	**7.391,29**	28,20
Indennità condizioni di lavoro	2.948,00	11,25
Indennità servizio esterno polizia locale	400,00	1,53
Indennità funzione polizia locale		
Specifiche responsabilità 70-quinquies comma 1	3.097,26	11,82
Specifiche responsabilità 70-quinquies comma 2	1.000,00	3,82
Indennità per mancata fruizione riposo settimanale	400,00	1,51
Indennità per orario ordinario di lavoro festivo, notturno e festivo notturno		
Indennità di reperibilità		
Fondo di riserva	500,00	1,91
b)	**7.945,26**	
Totale a) + b)	**15.336,55**	58,53
Performance organizzativa e individuale	10.863,66	41,47
TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI	**26.200,21**	**100**

Comune di *Rocca San Giovanni*

PROVINCIA DI CHIETI

Piazza degli Eroi, 14 – P.I. 00216740696

c.a.p.: 66020
Tel.:0872/60121
Fax:0872/620247

Web: www.comuneroccasangiovanni.gov.it **PEC:** comune.roccasangiovanni@pec.it **Email:** protocollo@comuneroccasangiovanni.gov.it

RIEPILOGO DELL'IMPIEGO DELLE RISORSE VARIABILI € 3.518,58		
Performance organizzativa e individuale	**3.518,58**	100
Totale risorse per performance (da risorse stabili e variabili)	14.382,24	
TOTALE IMPIEGO RISORSE VARIABILI	**3.518,58**	
TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI + RISORSE VARIABILI	**29.718,79**	
RISORSE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	**18.027,78**	
TOTALE RISORSE DECENTRATE ESERCIZIO 2020	**47.746,57**	

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'effetto abrogativo implicito del CCI economico dell'esercizio 2020.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

L'ipotesi di contratto è coerente con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto le specifiche risorse destinate alla corresponsione delle indennità per le specifiche responsabilità (ex art. 70-quinquies, del CCNL 21.05.2018), saranno erogate sulla base di compiti di responsabilità effettivamente affidati dal Responsabile del Settore o dal Sindaco in veste di Ufficiale di Governo con atto formale, compiti che non possono essere attribuiti a soggetti che non abbiano conseguito, nell'anno precedente, una valutazione inferiore a 70/100 e ciò in ossequio all'art. 20, comma 1, lett. e) del D.Lgs. n. 150/2009).
Inoltre, le risorse destinate all'incentivazione della performance organizzativa e individuale **(€ 14.382,24)** sono attribuite, secondo l'autonoma decisione dell'ente ai sensi dell'art. 31, comma 3, del D.Lgs. n. 150/2009, in base alla disciplina del *Sistema unico di misurazione e valutazione della performance individuale del personale* approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 20 del 19.04.2018 e dall'art. 3 del CCI normativo sottoscritto il 06.08.2019.
Tale disciplina garantisce l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse variabili alla performance individuale del personale, in applicazione del principio indicato all'art. 68, comma 3 del CCNL 21.05.2018.

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

L'ipotesi di CCI economico prevede che, per l'anno 2021, verranno attribuite nuove PEO per un importo non superiore ad € 302,77, secondo la disciplina dell'art. 4 dell'ipotesi di CCI normativo sottoscritto il 06.08.2019 nel rispetto dell'art. 16 del CCNL 21.05.2018.
Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata, non superiore al 35% dei dipendenti in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si decide di attivare l'istituto, con arrotondamento all'unità superiore, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'Ente.

Comune di *Rocca San Giovanni*

PROVINCIA DI CHIETI

Piazza degli Eroi, 14 – P.I. 00216740696

c.a.p.: 66020
Tel.:0872/60121
Fax:0872/620247

Web: www.comuneroccasangiovanni.gov.it **PEC**: comune.roccasangiovanni@pec.it **Email**: protocollo@comuneroccasangiovanni.gov.it

La spesa che, per l'anno 2021, graverà sulle risorse stabili, è stimata in **€ 4.699,57,** comprensiva dei differenziali delle posizioni economiche già attribuite.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, che prevede lo stanziamento di somme dedicate ai premi legati alla performance, connessi, dunque, al raggiungimento degli obiettivi e ai risultati attesi indicati nel "Piano dettagliato degli Obiettivi e Piano della Performance 2021/2023", ci si attende un incremento della produttività del personale.

Attraverso il sistema di valutazione e misurazione in vigore nell'Ente, si misureranno la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall'Ente ed il contributo reso dai singoli al risultato, nella tensione ultima del miglioramento nel tempo della qualità dei servizi, dell'organizzazione e delle risorse umane e strumentali, a favore della collettività.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna.

Rocca San Giovanni, 9 dicembre 2021

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

Il Segretario comunale

Dott.ssa Mariella Colaiezzi