



COMUNE DI LANCIANO

Città Medaglia d'Oro al V.M.
- PROVINCIA DI CHIETI -

C.A.P. 66034

TEL. 0872.7071 – FAX 0872.40443

P.I. 00091240697

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AREA DELLA DIRIGENZA PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2022.

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

Modulo 1 – Scheda 1.1

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 02.12.2022 Contratto _____
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Parte Pubblica</p> <ul style="list-style-type: none">a) Mariella Colaiezzi Segretario generale, Presidente;b) Gabriella Calabrese, Dirigente del Settore Affari Generali;c) Paolo D'Antonio Dirigente del Settore Programmazione Finanziaria ed Economica <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</p> <ul style="list-style-type: none">1. CGIL FP2. CISL FP3. UIL FPL4. DIREL <p>Organizzazioni sindacali firmatarie della PREINTESA</p> <p>Organizzazioni firmatarie del CONTRATTO:</p>
Soggetti destinatari	Personale Dirigente con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'anno 2021
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>Sì in data _____</p> <p>Rilievi</p>
	<p>È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009?</p> <p>Il Piano della Performance 2022-2024, di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 246 dell'11.08.2022, quale parte del PIAO 2022-2024, Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione, Sottosezione di programmazione Performance.</p>

	sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009?</p> <p>Con deliberazione della Giunta Comunale n. 153 del 24.05.2022, è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) per il 2022/2024, 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Detto PTPCT 2022-2024 è stato, poi, trasfuso nel PIAO 2022-2024, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 246 dell'11.08.2022, Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione, Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e Trasparenza. <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009?</p> <p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013. In particolare il Componente unico del Nucleo di Valutazione, in data 25.06.2022, ha attestato il rispetto, alla data del 31.05.2022, degli obblighi di pubblicazione dei documenti, dei dati e delle informazioni elencati nell'Allegato 2.1.A della delibera ANAC n. 201/2022.</p> <p>La relazione sulla performance 2021 è stata approvata con deliberazione della G.C. n. 276 del 12.09.2022 ed è stata validata dal componente unico del Nucleo di valutazione in data 13.09.2022.</p>
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)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Articolo 1. Per l'anno 2022, le risorse decentrate, quantificate ai sensi dell'art. 57 del CCNL Area Funzioni Locali del 17.12.2020, con determinazioni dirigenziali del Settore Affari Generali n. 258/1772 R.G. e n. 259/1779 R.G. del 30.11.2022, ammontano ad € 170.576,58, di cui € 155.658,25 stabili, € 3.103,90 a titolo di incremento della retribuzione di risultato con risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate nel 2022, ed € 11.814,43 per incentivi all'ex Dirigente Avvocato.

Viene fissata la ripartizione del fondo per la remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato nella misura dell'85% per la retribuzione di posizione e del 15% per la retribuzione di risultato.

Le parti concordano, altresì, che la ripartizione del fondo sia effettuata secondo il piano di utilizzo riportato nella tabella sub b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse, che segue:

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'art. 1 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Importo risorse stabili del fondo	€ 155.658,25
Importo destinato alla retribuzione di posizione (85% delle risorse stabili)	€ 132.309,51
Importo destinato alla retribuzione di risultato (15% delle risorse fisse) A	€ 23.348,74
Somme disponibili ad incremento della retribuzione di risultato (risorse destinate a retribuzione di posizione non utilizzate nel 2022) B	€ 3.103,90
<i>Interim</i> Settore Programmazione Urbanistica e Ambiente (30% di € 23.463,96 periodo dicembre 2022) C	€ 586,59
Retribuzione di risultato erogabile al netto dell'incremento massimo per incarico <i>ad interim</i> (A + B - C) D	€ 25.866,05

Totale somme complessivamente destinate alla retribuzione di risultato (incluso importo per incarico <i>ad interim</i>) anno 2022	€ 26.452,64
Incentivo Avvocatura	€ 11.814,43 di cui € 8.699,88 da corrispondere a titolo di incentivi all'ex Dirigente Avvocato ed € 3.114,55 da accantonare preventivamente, rendendo indisponibile tale importo, per il pagamento degli oneri riflessi e per fronteggiare l'onere IRAP a carico dell'Ente (Delibera Corte dei conti – Sezioni Riunite 33/2010)
TOTALE FONDO	€ 170.576,58

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:

- Le risorse destinate annualmente alla retribuzione di risultato per incentivare la performance organizzativa e individuale sono attribuite, secondo l'autonoma decisione del Comune, ai sensi dell'art. 31, comma 3, del D.Lgs. n. 150/2009, in base alla disciplina contenuta nel Sistema unico di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale approvato dalla Giunta Comunale n. 70 del 30.03.2011 e successive modificazioni e integrazioni resesi necessarie a seguito dell'emanazione del D.Lgs. n. 141/2011. Tale disciplina prevede che ogni dirigente venga annualmente valutato dal Sindaco, su proposta del Nucleo di Valutazione, anche in relazione alla capacità di raggiungere gli obiettivi assegnati e stabilisce che, in base al punteggio riportato a seguito della valutazione annuale della performance individuale, a ciascun dirigente concorrente è assegnata una quota percentuale di premio, rispetto alla quota massima conseguibile, corrispondente al punteggio riportato a seguito della valutazione annuale proposta dal Componente unico del Nucleo di Valutazione mediante il sistema e formalizzata dal Sindaco, a condizione che abbia conseguito un punteggio pari o superiore a 70. Il premio viene erogato secondo la disciplina dell'art. 17, comma 2 e dell'art. 40, commi 5 e 6 del Sistema sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, degli obiettivi strategici e gestionali previsti dal Piano della performance, nonché del comportamento di ciascun dirigente valutato. Si ritiene pertanto rispettato il principio della meritocrazia in base a cui vengono distribuiti i premi.

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

Parte non pertinente allo specifico contratto

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

Il contratto che si intende sottoscrivere, prevede uno stanziamento di somme dedicate all'incentivazione della performance individuale e della performance organizzativa (€ 26.452,64) da erogare in relazione al raggiungimento degli obiettivi stabiliti nel Piano della performance 2022-2024 e sulla valutazione di ogni dirigente ad opera del Sindaco.

Il contratto, che con la presente relazione si illustra, favorirà una più consapevole assunzione di responsabilità e la migliore partecipazione dei Dirigenti al conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa e individuale.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili:

Le parti concordano, altresì, che:

- l'ammontare dell'importo massimo erogabile a titolo di incremento della retribuzione di posizione per l'incarico *ad interim* potrà essere puntualmente rideterminato in base all'effettiva quantificazione della retribuzione di posizione dei Dirigenti dell'Ente, in applicazione del CCI economico 2022. Conseguentemente, saranno rideterminate e destinate le risorse complessive per la retribuzione di risultato di cui al punto D della tabella che precede.
- la retribuzione di risultato sarà erogata secondo i criteri e le modalità definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance del Comune di Lanciano;
- i compensi per l'ex Dirigente Avvocato vengono erogati secondo le specifiche disposizioni di legge e regolamentari vigenti al riguardo;
- ai sensi del comma 3 dell'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 e del CCI normativo sottoscritto il 29.12.2021, eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione, ulteriori a quelle già indicate nella tabella sub B), che, nel 2022, non sia stato possibile

utilizzare integralmente per tale finalità, incrementeranno una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato dell'anno successivo.

Lanciano, 2 dicembre 2022

IL PRESIDENTE DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

Il Segretario generale

Mariella Colaiezzzi



Mariella Colaiezzzi