



COMUNE DI SAN VITO CHIETINO

(Provincia di Chieti)

Largo Altobelli, 1 – 66038 – San Vito Chietino – CH

Tel. 0872 61911 – Fax 0872 619150

C.F. 00094240694

www.comunesanvitochietino.gov.it – E - mail: info@comunesanvitochietino.gov.it



RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CCDI ECONOMICO ANNO 2018

MODULO 1: ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVA AGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE.

Data di sottoscrizione.

Il contratto, siglato il 15 novembre 2018, è stato sottoscritto in data _____.

Periodo temporale di vigenza.

Il contratto è vigente per l'anno 2018.

Composizione della delegazione trattante.

La delegazione di parte pubblica, in relazione a quanto stabilito dall'art. 34 del vigente regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, (delibera GC n. 56 del 25/08/2011) è così composta:

- segretario comunale dott. Giulio Stifani (presidente);
- responsabile Settore Tecnico Ing. Corrado Verì (componente);
- responsabile Settore Finanziario dott.ssa Anna Maria Vinciguerra (componente);

La delegazione di parte sindacale è stata individuata ai sensi dell'art.7, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018 e, pertanto, alla contrattazione sono state ammesse, oltre alla RSU aziendale, le seguenti sigle territoriali desunte dal citato CCNL 21 maggio 2018 (triennio normativo 2016-2018):

- CGIL FP;
- CISL FP;
- UIL FPL;

Sono intervenute alla contrattazione la RSU aziendale, la CGIL FP e la CISL FP.

Il contratto è stato sottoscritto, oltre che dal presidente della delegazione di parte pubblica, dalla RSU aziendale, dalla CGIL FP e dalla CISL FP.

Soggetti destinatari.

Il contratto si applica a tutto il personale non dirigente del Comune con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato sia determinato, nel rispetto di quanto previsto dal CCDI di livello territoriale stipulato in data 06.12.2011, integrato in data 01/06/2017.

Descrizione sintetica materie trattate dal contratto.

Il contratto definisce, ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21 maggio 2018, le modalità di utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2018.

Intervento dell'organo di controllo interno.

La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di revisione dell'Ente.

Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno.

Qualora il revisore dei conti, nel rendere la certificazione di cui all'art.40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n.165/2001 dovesse formulare rilievi, questi saranno integralmente riportati nella presente relazione da rielaborarsi allo scopo, prima della sottoscrizione definitiva del contratto.

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che, in caso di inadempimento, comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.

Si attesta che:

- il piano della performance ex art.10, comma 1, lettera a), del D.Lgs. n.150/2009, relativo all'anno 2018, è stato adottato con delibera di Giunta Comunale n. 18 del 15/02/2018;
- il programma triennale per la trasparenza e l'integrità ex art. 11, comma 2, del D.Lgs. n.150/2009 è stato adottato con delibera di Giunta Comunale n. 16 del 24/02/2014 per il triennio 2014/2016 e con deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 09/03/2017 è stata approvata la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) per il triennio 2017/2019;
- è stato regolarmente assolto l'obbligo di pubblicazione ex art.11, commi 5 ed 8, del D.Lgs. n. 150/2009, fino al 19 aprile 2013 data di vigenza di detto articolo, abrogato dall'art.53 del D.Lgs. n. 33/2013 e, dall'entrata in vigore, 20 aprile 2013, del citato D.Lgs. n. 33/2013, è stato regolarmente assolto l'obbligo di pubblicazione previsto dalle norme analoghe nello stesso contenute, anche a seguito delle modifiche ed integrazioni apportate dal D.Lgs. n. 97/2016 al citato D.LGS. n. 33/2013;
- la relazione annuale sulla performance ex art.10, comma 1, lettera b), del D.Lgs, n.150/2009, relativa all'anno 2017, è stata approvata con delibera di Giunta Comunale n. 82 del 126/08/2018 e validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione con provvedimento del 01/10/2018.

Eventuali osservazioni.

Il CCDI parte giuridica, vigente, risulta mutuato dalla estinta Unione dei Comuni "Città della Frentania e Costa dei Trabocchi", così come il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale, modificato nella seduta del 01/06/2017 dalle delegazioni di parte pubblica e sindacale che hanno ritenuto di apportare delle modifiche al sistema di valutazione del personale, in base ai criteri rilevabili dal relativo verbale siglato in pari data.

Conseguentemente, con delibera di G.C. n. 39 del 01/06/2016 avente ad oggetto "Modifica al vigente contratto collettivo decentrato integrativo - parte economica si è stabilito:

- 1) di adeguare il vigente CCDI, parte economica, nonché il vigente sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale, ai criteri individuati nella seduta del 01/06/2017;
- 2) di modificare il vigente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, parte economica, nel modo seguente: art 6 "Progressione Economica Orizzontale", al comma 3, le parole "riferita all'anno precedente" sono sostituite dalle parole "riferita al 1^ gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria";
- 3) di modificare il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale nel modo seguente: art. 11 norma transitoria, dopo le parole "2006-2009" è inserito il seguente periodo "l'attribuzione delle nuove Peo , a partire dall'anno 2018, avverrà sulla base delle valutazioni delle attività e dei risultati dell'ultimo triennio antecedente l'attribuzione delle stesse".

Pertanto, a partire dall'anno 2017, l'attribuzione delle nuove PEO è avvenuta sulla base delle valutazioni delle attività e dei risultati dell'ultimo triennio antecedente all'attribuzione delle stesse (2014-2015 e 2016), effettuate dei Responsabili di Settore.

Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate dal fondo (progressioni orizzontali), è pertanto stato garantito dal rispetto di quanto stabilito negli atti citati, cui si espressamente rimanda, nonché dall'approvazione della graduatoria per l'attribuzione della PEO di cui all'allegato A) della determinazione 57 R.G. 275 del 28/12/2017 del Responsabile del Personale, dott. Stifani Giulio.

MODULO 2: ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO (ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITA' CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE, MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE, RISULTATI ATTESI ED ALTRE INFORMAZIONI UTILI).

A) Illustrazione del contratto.

Il contratto è costituito dalla premessa e da n. 14 articoli, di seguito specificamente illustrati.

La premessa focalizza gli aspetti più salienti del CCNL Funzioni Locali stipulato il 21.05.2018 e dalla disamina degli stessi si è convenuto ragionevole stipulare un accordo - ponte, per l'utilizzo del fondo risorse decentrate relativo all'anno 2018, che proroghi, sostanzialmente, gli effetti del previgente CCDI economico 2017 sottoscritto in data 01/06/2017.

L'articolo 1 riguarda la composizione della delegazione trattante, già illustrata nell'apposito paragrafo del modulo 1.

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

L'articolo 2 riguarda il campo di applicazione e la durata del contratto, già illustrati negli appositi paragrafi del modulo 1.

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

L'articolo 3 riguarda la definizione delle risorse decentrate disponibili il cui ammontare provvisorio, comprensivo del fondo per il lavoro straordinario, è stato quantificato con determinazione n. 28 del 27/09/2018 in € 104.041,61 (di cui € 80.181,69 risorse stabili al netto delle decurtazioni, € 9.813,92 risorse variabili ed € 14.046,00 straordinario).

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

L'articolo 4 riguarda la destinazione delle risorse stabili (€ 80.181,69) finalizzate, prioritariamente, al finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni economiche. Le risorse che residueranno andranno ad incrementare la disponibilità delle risorse variabili.

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

L'articolo 5 riguarda l'istituto dell'indennità di comparto, la cui disciplina risulta già fissata dall'art.33 del CCNL 22 gennaio 2004 e dalla tabella D allegata al CCNL stesso. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 6 riguarda l'istituto della progressione economica, che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art. 7 del CCDILT normativo e dal CCDI, parte

normativa di cui alla deliberazione dell'Unione n. 23 del 17/10/2011, come modificata dal verbale sindacale sottoscritto in data 01/06/2017.

Con successiva delibera di Giunta Comunale n. 39 del 01.06.2017 avente ad oggetto "Modifica al vigente contratto collettivo decentrato integrativo - parte economica si è stabilito: 1) l'adeguamento del CCDI, parte economica, nonché del vigente sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale, secondo i criteri fissati nella seduta del 01/06/2017 2) la modifica del vigente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, parte economica, nel modo seguente: art 6 "Progressione Economica Orizzontale", al comma 3, le parole "riferita all'anno precedente" sono sostituite dalle parole "riferita al 1^ gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria"; 3) d) la modifica del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale nel modo seguente: art. 11 norma transitoria, dopo le parole "2006-2009" è inserito il seguente periodo "l'attribuzione delle nuove Peo, a partire dall'anno 2018, avverrà sulla base delle valutazioni delle attività e dei risultati dell'ultimo triennio antecedente l'attribuzione delle stesse".

Pertanto, a partire dall'anno 2017, l'attribuzione delle nuove PEO è avvenuta sulla base delle valutazioni delle attività e dei risultati dell'ultimo triennio antecedente all'attribuzione delle stesse (2014-2015 e 2016), effettuate dai Responsabili di Settore.

Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate dal fondo (progressioni orizzontali), è pertanto stato garantito dal rispetto di quanto stabilito negli atti citati, cui si espressamente rimanda, nonché dall'approvazione della graduatoria per l'attribuzione della PEO di cui all'allegato A) della determinazione 57 R.G. 275 del 28/12/2017 del Responsabile del Personale, dott. Stifani Giulio.

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

L'articolo 7 riguarda la destinazione delle risorse variabili finalizzate, unitamente alla disponibilità residuale derivante sia dalle risorse stabili sia dal fondo per il lavoro straordinario, al finanziamento dei seguenti istituti:

- compenso per specifiche responsabilità;
- indennità per maneggio valori;
- indennità di rischio;
- indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale;
- incentivazione della performance;
- Indennità di reperibilità.

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

L'articolo 8 riguarda l'istituto del compenso per specifiche responsabilità, che trova applicazione secondo la disciplina recata dal CCDI di livello territoriale stipulato in data 06.12.2011 ed integrato in data 01/06/2017.

Tale istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera f), del CCNL 1 aprile 1999, come sostituito dall'art.7 del CCNL 9 maggio 2006, nonché dall'art.17, comma 2, lettera i), del CCNL 1 aprile 1999, come aggiunto dall'art.36, comma 2, del CCNL 22 gennaio 2004, può trovare applicazione nei riguardi del personale ascritto alle categorie B-C-D, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, a cui il caposettore abbia, con atto scritto, attribuito la responsabilità istruttoria di procedimenti amministrativi complessi ai sensi dell'art.5 della legge n.241/1990, ovvero la responsabilità di specifici uffici od ambiti gestionali, ovvero la delega di alcune competenze comprese nelle funzioni di cui all'art.17, comma 1, lettere b) - d) - e) del D.Lgs. n.165/2001. I capisettore, in considerazione di quanto previsto dall'art.20, comma 1, lettera e), del D.Lgs. n.150/2009, non possono attribuire incarichi e responsabilità al personale che abbia riportato, nell'anno precedente, una valutazione inferiore a 70/100. Qualora la

suddetta valutazione minima non venga raggiunta da un dipendente che sia già assegnatario di incarichi e responsabilità, il caposettore deve procedere subito alla relativa revoca. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto, stabilito nel CCDI economico annuale, non è stato ripartito tra i vari settori dell'ente in sede di Conferenza di organizzazione e la misura spettante agli incaricati è stabilita con provvedimento dei singoli capisettore, nel rispetto sia dei limiti fissati dal CCNL sia dei principi di buona fede, correttezza e ragionevolezza, tenendo conto dei criteri generali definiti nel CCDI. Nel determinare la misura annua del compenso, che può essere riconosciuto solo quando le specifiche funzioni attribuite siano caratterizzate da significativi profili di responsabilità, i capisettore dovranno tenere conto dei sottoelencati elementi di valutazione:

- grado di capacità relazionale con soggetti interni ed esterni all'ente richiesto;
- autonomia operativa correlata all'espletamento dell'incarico;
- rilevanza delle funzioni assegnate rispetto alla performance organizzativa dell'ente;
- assegnazione o meno della competenza ad adottare il provvedimento finale;
- implicazione o meno dell'attività di coordinamento di personale;
- assegnazione o meno della delega a sostituire il caposettore in caso di assenza;
- assegnazione o meno della titolarità di un ufficio formalmente istituito secondo la specifica disciplina recata dal regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

Il relativo compenso, che spetta limitatamente al periodo di attribuzione dell'incarico va erogato, in dodici mensilità, contestualmente alla corresponsione del trattamento economico fondamentale e sulla base dei provvedimenti adottati dai capisettore. I compensi ex art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1 aprile 1999, e quelli ex art.17, comma 2, lettera i), del CCNL 1 aprile 1999, al fine di evitare l'erogazione di più incentivi per l'espletamento delle medesime funzioni possono cumularsi, con provvedimento motivato del caposettore, solo in presenza di una effettiva ed evidente diversità del titolo in base al quale sono corrisposti.

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

L'articolo 9 riguarda l'istituto dell'indennità per maneggio valori che trova applicazione secondo la disciplina recata dal CCDI di livello territoriale stipulato in data 06.12.2011 ed integrato in data 01/06/2017.

Tale istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1 aprile 1999 e dall'art.36 del CCNL 14 settembre 2000, può essere riconosciuto solo agli agenti contabili, formalmente nominati dal Comune, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. La relativa indennità è stabilita in € 1,00 al giorno, pari alla media tra la misura minima e quella massima previste dal CCNL e compete solo per i periodi di effettivo svolgimento dell'attività di maneggio valori. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di nomina ad agente contabile.

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

L'articolo 10 riguarda l'istituto dell'indennità di rischio, che trova applicazione secondo la disciplina recata dal CCDI di livello territoriale stipulato in data 06.12.2011 ed integrato in data 01/06/2017.

Tale istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1 aprile 1999 e dall'art. 37 del CCNL 14 settembre 2000, può essere riconosciuto solo al personale operaio iscritto alle categorie A e B, adibito allo svolgimento delle seguenti prestazioni lavorative:

- conduzione di macchine operatrici;
- raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti;

- manutenzione delle reti stradale, fognaria, idrica e della pubblica illuminazione;
- lavori di segnaletica stradale;
- potatura di piante;
- attività edili e di cantiere;
- inumazione ed esumazione salme;
- gestione degli impianti di depurazione;
- gestione delle centrali termiche;
- gestione di cucine e mense;
- interventi di disinfezione e bonifica ambientale.

La relativa indennità, determinata nel suo ammontare dal CCNL ed al momento pari ad € 30,00 mensili, compete solo per i periodi di effettiva esposizione a rischio. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione del competente caposettore in ordine all'effettivo espletamento delle prestazioni lavorative rischiose. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 11 riguarda l'istituto dell'indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale, che trova applicazione secondo la disciplina recata dal CCDI di livello territoriale stipulato in data 06.12.2011 ed integrato in data 01/06/2017.

Tale istituto, previsto dall'art.24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000, è disciplinato anche dall'art. 14 del CCNL 5.10.2001. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i giorni in cui il dipendente, pur avendo diritto al riposo settimanale, a causa di particolari esigenze di servizio viene chiamato a rendere prestazioni lavorative di carattere straordinario. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività straordinaria in giorni di riposo settimanale svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal competente caposettore.

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

L'articolo 12 riguarda l'istituto incentivante la performance, che trova applicazione secondo la disciplina recata dal CCDI di livello territoriale stipulato in data 06.12.2011 ed integrato in data 01/06/2017, nonché dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance del personale. Il personale, in relazione a quanto disposto dall'art.9, comma 3, del D.Lgs. n.150/2009, dall'art.5, comma 1, del CCNL 31 luglio 2009 e dall'art.6, comma 10, del CCNL 14 settembre 2000, per accedere ai benefici economici di detto istituto, previsto dall'art. 31, comma 3, del D.Lgs. n.150/2009, deve aver prestato servizio per almeno sei mesi complessivi durante l'anno solare di riferimento. Sussistendo tale condizione non si procede a riduzioni o riproporzionamenti, neanche con riguardo al personale a tempo parziale.

L'ammontare delle risorse destinate all'istituto, determinato nel CCDI economico annuale, è attribuito secondo la disciplina contenuta nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance. L'erogazione dei relativi compensi al personale va effettuata annualmente, di norma nel mese di aprile, sulla base dell'esito della valutazione riferita all'anno precedente. Il comma 3 dell'articolo 12 prevede, in particolare, che al finanziamento dell'istituto stesso siano destinate, oltre alle specifiche risorse contemplate dal CCDI in commento, anche le eventuali economie risultanti dagli stanziamenti assegnati in via previsionale agli altri istituti. Il complessivo stanziamento disponibile, che ricomprende anche l'integrazione di cui all'art. 15, comma 2, del C.C.N.L. 1.04.1999 (€ 0), potrà essere erogato, tenuto conto di quanto previsto sia dal comma 4 del medesimo art.15 sia dal vigente CCDI economico relativo all'anno 2018, solo a seguito delle positive certificazioni ex art.40,

comma 3-sexies, del D.Lgs. n.165/2001 e della validazione, da parte del nucleo di valutazione, della relazione sulla performance ex art.10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n.150/2009.

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

L'articolo 13 riguarda l'istituto del compenso per lavoro straordinario, che trova applicazione secondo la disciplina recata dal CCDILT di livello territoriale stipulato in data 06.12.2011 ed integrato in data 01/06/2017.

Tale istituto, previsto dall'art.14 del CCNL 1 aprile 1999 e dall'art.38 del CCNL 14 settembre 2000, è rivolto a fronteggiare esigenze di servizio eccezionali e, pertanto, non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione e copertura del tempo di lavoro. Tutte le prestazioni di lavoro straordinario sono espressamente autorizzate dai competenti capisettore. Nel CCDI non è contemplata l'elevazione del limite massimo annuo individuale di cui all'art.14, comma 4, del CCNL 1 aprile 1999, pari a n. 180 ore. L'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento del lavoro straordinario non viene ripartito in sede di conferenza di organizzazione, tra i vari settori dell'ente e viene gestito dai rispettivi capisettore. Le eventuali risorse specificamente accreditate all'ente al fine di fronteggiare eventi eccezionali e calamità naturali, nonché quelle destinate a consentire il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali, sono parimenti attribuite alla gestione dei capisettore competenti per materia che provvedono anche alle relative autorizzazioni. Il lavoro straordinario prestato per fronteggiare eventi eccezionali e calamità naturali, e quello prestato in occasione di consultazioni elettorali non concorre, ai sensi dell'art. 39, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000, ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL 1 aprile 1999. I compensi per lavoro straordinario, ad eccezione di quello elettorale, vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal competente caposettore. I compensi per lavoro straordinario elettorale sono liquidati, a conclusione di tutti gli adempimenti previsti nel provvedimento di autorizzazione, sulla base del provvedimento medesimo e delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio.

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

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse decentrate.

Si riporta, di seguito, un quadro sintetico delle modalità con cui, le risorse decentrate disponibili per l'anno 2018 (totale definitivo € 104.041,61, verranno utilizzate:

Descrizione	Importo
Indennità comparto	8.458,38
Progressioni orizzontali	32.930,46
Compenso specifiche responsabilità	16.440,00
Indennità maneggio valori	500,00
Indennità rischio	1.600,00
Indennità mancata fruizione riposo settimanale	2.800,00
Incentivazione performance individuale	26.776,77
Compenso lavoro straordinario	14.046,00
Indennità di reperibilità	490,00
Totale	104.041,61

C) Effetti abrogativi impliciti del contratto.

Il contratto determina l'abrogazione implicita del CCDI parte economica, vigente per l'anno 2017, adeguato nella seduta del 01/06/2017 dalle delegazioni di parte pubblica e sindacale e con la delibera di G.C. n. 39 del 01/06/2017.

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

Il contratto è coerente con le norme in materia di meritocrazia e premialità fissate dal D.Lgs. n.150/2009, dal CCNL e dalla giurisprudenza contabile.

Le relative previsioni normative hanno infatti trovato regolare attuazione sia nel sistema di misurazione e valutazione della performance del personale, adottato dalla G.C. con delibera n. 86 del 26.10.2015, sia nel CCDI normativo sottoscritto il 5 gennaio 2016 e sia nel regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

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

Il contratto per il 2018 prevede l'attribuzione delle nuove Peo agli aventi diritto come da graduatoria approvata con determinazione n. 57 R.G. n. 275 del 28/12/2017 e secondo i criteri fissati dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale, mutuato dalla estinta Unione dei Comuni "Città della Frentania e Costa dei Trabocchi", modificato nella seduta del 01/06/2017 e dalla Giunta Comunale con atto 39 del 01/06/2017.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto.

I risultati attesi sono quelli previsti nel Piano della Performance annualmente approvato dalla Giunta Comunale che traduce in obiettivi da raggiungere le linee programmatiche individuate dall'organo di governo dell'Ente.

L'erogazione dei premi connessi alla performance è inscindibilmente legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione adottati, ciò consente, come richiesto dalla normativa vigente, di collegare la spesa di risorse pubbliche esclusivamente laddove si realizzino i presupposti di riconoscimento premiale, così che la spesa sostenuta sia effettivamente e concretamente conseguente ai risultati raggiunti dal personale a seguito ed a conclusione, previa verifica finale, del ciclo di programmazione adottato, in ragione del noto trinomio: risultati conseguiti - utilità prodotta - spesa sostenuta (a titolo di premialità).

G) Altre informazioni ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Si evidenzia che il D.Lgs. 25 maggio 2017 all'art. 23, comma 2, dispone: *"Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e' abrogato"*.

Si evidenzia, altresì, che a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 74/2017, che ha modificato il D.Lgs. n. 150/2009 cd. Decreto Brunetta, e della stipula del CCNL

Funzioni Locali 21.05.2018, l'ente ha in atto sia la procedura per la rimodulazione del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale e del vigente Sistema di graduazione delle Posizioni Organizzative sia quella per la stipula del CCDI 2016/2018.

Si evidenzia, infine, che sono stati utilizzati gli schemi di relazione illustrativa e relazione tecnico- finanziaria ai contratti integrativi di cui alla circolare n.25 del 19 luglio 2012 emanata dal Ministero dell'economia e delle finanze d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica e successivi aggiornamenti, così come pubblicati sul sito www.rgs.mef.gov.it, sezione eGOVERNMENT, voce Schemi - RTF.

San Vito Chietino, 28/11/2018

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

F.to dott. Giulio Stifani

