

COMUNE DI VENTIMIGLIA DI SICILIA
Città Metropolitana di Palermo

Relazione illustrativa
al contratto integrativo: economico 2022
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Competenza: Responsabile Area Economico-Finanziaria (Dr. Paolo Sarullo)

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Intesa definitiva 26/10/2022 CCDI Comparto Funzioni Locali
Periodo temporale di vigenza		Economico: 2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente: Segretario Com.le Dr. Francesco Fragale Responsabile Area Affari Generali e Amm.vo – Dr. Calcedonio Miceli Responsabile Area Tecnica – Ing. Giovanni Lascari RSU: Ignazia Turturici OO.SS.: Lillo Sanfratello - CGIL Gianluca Cannella - CSA
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate anno 2022
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e at propedeutici e successivi degli ti alla contrattazion e	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 12/10/2022
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.
	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 del d.lgs. 150/2009? Sì, con la deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 11/11/2016 di approvazione del PEG, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i..
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 7/02/2018 di approvazione del Piano anticorruzione per il triennio 2018/2020
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: Piano delle Performance – Sistema di misurazione e valutazione della Performance – Relazione sulla Performance.
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).		
Eventuali osservazioni		

1.2 - 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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede la destinazione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022

b) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 11/11/2016.

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

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche verranno attribuite in modo selettivo, come da regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 69 del 31/08/2022, ad una quota limitata di dipendenti (1/3), in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n.54 del 11/11/2016, il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. N. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

d) 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

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.