Città di Teramo

Codice fiscale: 00174750679 - Piazza Orsini n. 1, 64100 – TERAMO (TE)
Tel. 0861/3241 – Pec. affarigenerali@comune.teramo.pecpa.it

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
AREA DELLA DIRIGENZA
NORMATIVO 2021-2023

COMUNE DI TERAMO
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
AREA DELLA DIRIGENZA
NORMATIVO 2021-2023

PREMESSO CHE:

- nella riunione del 28/12/2021 si sono concluse le trattative tra la parte pubblica e la delegazione sindacale, composta dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali che hanno portato alla sottoscrizione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Normativo 2021-2023 del personale dirigente;
- il Dirigente dell'Area 1, ai sensi dell'art.8 CCNL 17.12.2020 e degli articoli 40 e 40-bis del D.Lgs n.165/2001, ha trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti, con nota prot. n.78596 del 29/12/2021, l'ipotesi di CCDI del personale dirigente normativo 2021-2023 sottoscritta in data 28/12/2021 e corredata da una relazione illustrativa e da una relazione tecnico-finanziaria, redatte ai sensi dell'art.40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n.165 del 30.3.2001 utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato – con Circolare n.25 del 19.7.2012;
- il Collegio dei Revisori dei Conti ha svolto le proprie attività di controllo e, con verbale n.30/2021 ha espresso parere favorevole all'ipotesi di CCI Normativo 2021-2023 del personale dirigente;
- la Giunta Comunale, con deliberazione n.403 del 30/12/2021 ha approvato l'ipotesi del CCI Normativo 2021-2023 relativo al personale dirigente del Comune di Teramo sottoscritta in sede decentrata in data 28/12/2021;
- il Sindaco, con nota prot. n.78844 del 30/12/2021 ha autorizzato il Dirigente dell'Area 1, Dott.ssa Tamara Agostini alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo Normativo 2021-2023 del personale Dirigente dell'Ente;

Tutto ciò premesso, il giorno 30 (trenta) del mese di dicembre dell'anno 2021 presso gli Uffici del Personale del Comune di Teramo, siti al secondo piano dell'edificio comunale di via della Banca n.2, tra le medesime parti si addiviene alla stipula del C.C.I. Normativo 2021-2023 per l'area della dirigenza.
La Delegazione Trattante dell'Ente, nelle seguenti persone:

Presidente

Dirigente Area 1 – Personale

- Dott.ssa Tamara Agostini *Firmato*

Componenti

- Dott.ssa Daniela Marini _____
- Avv. Cosima Cafforio _____
- Dott.ssa Adele Ferretti _____
- Dott.ssa Daniela Cozzi _____
- Dott. Fulvio Cupaiolo _____
- Arch. Gianni Cimini _____

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

	NOME E COGNOME	**FIRMA**
CGIL	PANCRAZIO CORDONE	*Firmato*
CISL		
UIL		

DIRER		
DIREL		
COSMED		

CONTRATTO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE

DEL COMUNE DI TERAMO

NORMATIVO 2021-2023

ART. 1

AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo, si applica al personale con qualifica dirigenziale in servizio presso il Comune di Teramo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Art.2

DURATA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto decentrato integrativo ha validità per il triennio 2021-2023 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione e/o integrazione almeno sei mesi prima della scadenza.

2. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

3. Il presente contratto è innovato ogniqualvolta si ravvede la necessità di assumere decisioni della contrattazione in ordine all'utilizzo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato.

4. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino gli istituti disciplinati dal presente contratto.

5. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCNL, le eventuali norme del presente CCI che dovessero risultare in contrasto con le sopravvenute disposizioni nazionali, sono immediatamente disapplicate per incompatibilità sopravvenuta.

ART. 3

OBIETTIVI E STRUMENTI DEL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la parte pubblica e le rappresentanze sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, in modo da contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati standard di efficacia ed efficienza dei servizi erogati all'utenza con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. La condivisione dell’obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito ai dirigenti, in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.

3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

a) si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico dell’Amministrazione a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
b) si migliora la qualità delle decisioni assunte;
c) si sostengono la crescita professionale e l’aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso l’Amministrazione si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;
b) contrattazione integrativa.

5. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismo paritetico di partecipazione.

6. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, nei casi previsti, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali, salva diversa necessità ed intesa tra le Parti.

7. Le convocazioni avvengono in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro alle OO.SS. firmatarie del vigente contratto nazionale di lavoro a mezzo e-mail alle segreterie delle relative federazioni di categoria.

ART.4
INFORMAZIONE.

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 17.12.2020 al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al comma 2, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli artt. 44 e 45 del CCNL 17.12.2020 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Sono, altresì, oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del d. lgs. n. 165/2001.

5. I soggetti sindacali di cui al comma 2 ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa.

ART. 5
CONFRONTO.

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 4, comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può

anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto:

a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;

b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;

c) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;

d) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;

e) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;

f) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili e alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico;

g) le materie oggetto di contrattazione nella specifica ipotesi dell'art. 45 comma 4, del CCNL 17.12.2020.

ART. 6
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 45 del CCNL 17.12.2020:

a) la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato;

b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato;

c) la definizione della percentuale di cui all'art. 58 comma 2, del CCNL 17.12.2020 in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;

d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32 del CCNL 17.12.2020;

e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;

f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del

funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;

g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;

h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014;

i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale.

2. La materia a cui si applica l'art. 8 comma 4, del CCNL 17.12.2020 è quella di cui al comma 1, lettera f), del medesimo CCNL.

3. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 5, del CCNL 17.12.2020 sono quelle di cui al comma 1 lett. a) b) c) d) e), g), h), i), del medesimo CCNL.

ART. 7
ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi – anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato - al fine di formulare proposte all'Amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:

- ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa, nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;

- si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

- può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Amministrazione; - può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali e dall'amministrazione. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità.

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali del personale ed i dati sulle assenze di tutto il personale

ART. 8
CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

ART. 9

CONTRIBUTI SINDACALI.

1. I dirigenti del Comune di Teramo hanno facoltà di rilasciare delega, in favore dell'organizzazione sindacale da essi prescelta, a riscuotere una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali, nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. La delega rilasciata ai sensi del comma 1 può essere revocata in qualsiasi momento, inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dall'amministrazione sulle retribuzioni in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate, secondo modalità concordate con l'amministrazione o con i soggetti di cui al comma 2.

5. L'Amministrazione è tenuta, nei confronti dei terzi, alla riservatezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

ART. 10

DIRITTO DI ASSEMBLEA

1. Per la disciplina dell'assemblea resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigente.

2. Il personale destinatario del presente contratto ha diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali per il numero di ore annue retribuite procapite previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigente.

ART. 11

CRITERI GENERALI PER LA ELABORAZIONE DEI PROGRAMMI ANNUALI E PLURIENNALI DI FORMAZIONE E DI AGGIORNAMENTO DEI DIRIGENTI

1. L'attività di formazione riguardante i dirigenti, pur con proprie specificità, rientra nel piano di formazione annuale elaborato dall'Amministrazione.

2. Il programma annuale relativamente all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti è elaborato in coerenza con gli obiettivi strategici definiti dall'Ente.

3. In tal senso, particolare attenzione viene posta al potenziamento delle tecniche manageriali di gestione, sviluppo e valutazione delle risorse umane, finanziarie e dei nuovi orientamenti relativi ai comportamenti organizzativi, all'integrazione, alla comunicazione, alla flessibilità, al superamento di atteggiamenti burocratici, alla velocità d'azione, alla costruzione e alla gestione del "team", al project management, anche attraverso stages full immersion le cui modalità applicative, operative e valutative dell'efficacia verranno decise e adottate dall'Amministrazione.

Art. 12

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA

1. In applicazione dell'articolo 31 del CCNL sottoscritto il 17.12.2020 si stabilisce che ai Dirigenti è garantito il 100% del differenziale delle posizioni.

Art. 13

CRITERI GENERALI PER LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1. Le risorse destinate a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato sono quantificate dall'ufficio del personale in coerenza con le prescrizioni dell'art. 57 del CCNL del 17/12/2020.

2. In presenza di maggiori risorse, anche derivanti da rinnovi contrattuali che non ne vincolino la destinazione, le stesse sono destinate:

a) in presenza di processi di riorganizzazione che riducono le posizioni dirigenziali senza riduzione delle funzioni esercitate dalla tecnostruttura del Comune di Teramo, alla retribuzione di posizione;

b) in assenza di processi di riorganizzazione, alla retribuzione di risultato sino al raggiungimento di una percentuale pari al 25% del fondo complessivo;

c) in assenza di processi di riorganizzazione e superata la percentuale di cui alla lett b), alla retribuzione di posizione e a quella di risultato in misura proporzionale.

3. Nell'applicazione dei commi precedenti è comunque fatto salvo il rispetto delle vigenti disposizioni in materia di limiti al trattamento accessorio.

Art. 14

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. Le risorse complessivamente disponibili per la retribuzione di posizione sono ripartite tra le singole posizioni dirigenziali sulla base dei vigenti parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità.

2. In occasione di processi di riorganizzazione che impattano sull'ampiezza delle funzioni e delle responsabilità si procede ad una nuova pesatura delle singole posizioni anche mediante revisione dei criteri generali oggetto di confronto con le OO.SS.

Art. 15

RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Fatte salve le fattispecie per le quali disposizioni legislative nazionali e regionali sanciscono il divieto di erogare la retribuzione di risultato, la stessa è corrisposta di norma entro i termini definiti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. I criteri generali sulle modalità di determinazione e di attribuzione dei compensi individuali, sono definiti, previo confronto con le OO.SS., in coerenza con le vigenti disposizioni legislative in materia e secondo le risultanze del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa e Individuale.

Art. 16

DIFFERENZIAZIONE DEL RISULTATO

1. A decorrere dall'anno di valutazione 2022 è attribuita una maggiorazione del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, aggiuntiva rispetto alla quota del risultato già spettante in relazione alla valutazione conseguita in applicazione del sistema di valutazione, al 50% dei dirigenti (con arrotondamento in ogni caso all'unità inferiore) che conseguano le valutazioni più elevate.

2. Gli ex aequo collocati in graduatoria in posizioni tali da superare la percentuale di cui al comma 1, sono espunti dalla stessa e le maggiorazioni ad essi destinate e non distribuite riconfluiscono nelle risorse destinate alla remunerazione del risultato di tutto il personale dirigenziale con esclusione di coloro che hanno beneficiato della maggiorazione.

Art. 17

INCARICHI AD INTERIM

1. Alla remunerazione di eventuali incarichi ad interim sono destinate risorse quantificate in ragione del 30 % della retribuzione di posizione prevista per la struttura dirigenziale diretta a tale titolo.

2. L'incarico è remunerato, in coerenza con le prescrizioni contrattuali, esclusivamente mediante attribuzione della retribuzione di risultato secondo le modalità definite nell'ambito dei criteri di cui all'articolo 15, comma 2.

3. La durata dell'incarico è stabilita in massimo 2 anni.

Art. 18

OMNICOMPRENSIVITÀ DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

1. I compensi aggiuntivi previsti per l'espletamento di incarichi da parte dei Dirigenti del Comune di Teramo, non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita ma riconducibili alla generale rappresentanza degli interessi dell'ente, affluiscono al "Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato" dei dirigenti del Comune di Teramo.

2. Le risorse di cui al comma precedente incrementano ai sensi dell'art 60, comma 3, del CCNL del 17.12.2020, la retribuzione di risultato dei dirigenti sulla base dei seguenti criteri:

- l '80% è attribuito al Dirigente interessato;
- il restante 20% è ridistribuito tra tutti gli altri in proporzione alla retribuzione di risultato.

3. Le parti concordano di rinviare a separata sessione negoziale l'aggiornamento del Regolamento vigente contenente i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con

modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014, fermo restando quanto previsto nella tabella di cui al seguente articolo 19.

ART. 19

CORRELAZIONE TRA LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Ai fini della correlazione tra la retribuzione di risultato ed i compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge dovuti ai Dirigenti del Comune di Teramo, si procederà ad operare un abbattimento della retribuzione di risultato spettante al singolo Dirigente interessato secondo le percentuali di riduzione di seguito indicate:

Importo dello specifico incentivo previsto dalla legge	% Riduzione della retribuzione di risultato
da € 1.000,00 a € 1.999,00	25
da € 2.000,00 a € 2.999,00	30
da € 3.000,00 a € 3.999,00	35
da € 4.000,00 a € 4.999,00	40
Da € 5.000,00 a € 5.999,00	45
Da € 6.000,00 a € 6.999,00	50
Da € 7.000,00 a € 7.999,00	55
Da € 8.000,00 a € 8.999,00	60
Da € 9.000,00 a € 9.999,00	65
da € 10.000,00	70

2. Qualora la somma tra i compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge e l'indennità di risultato come abbattuta in base alla tabella precedente, sia inferiore all'indennità di risultato spettante a prescindere dall'abbattimento, al Dirigente sarà comunque corrisposta quest'ultima.
3. I Regolamenti dell'Ente dovranno essere adeguati alla presente tabella.

ARTICOLO 20

INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI I CUI TITOLARI DEVONO ESSERE ESONERATI DALLO SCIOPERO

1. Secondo quanto previsto dalla Deliberazione di Giunta Municipale n.429 del 27/10/2011, dall'articolo 2 dell'Accordo quadro per la definizione delle Autonome Aree di contrattazione della Dirigenza del 25/11/1998, stipulato in data 7/5/2002, nonché dall'Accordo in materia di individuazione delle qualifiche, delle professionalità e del relativo contingentamento di personale per assicurare i servizi minimi essenziali in caso di sciopero, stipulato tra questa Amministrazione e le OO.SS. il 30/10/1995 ed il 2/11/1995, sono esonerati dallo sciopero, per il tempo strettamente necessario allo svolgimento delle funzioni connesse ai servizi la cui sospensione costituirebbe il mancato rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, i dirigenti competenti in materia di:
a) funzioni generali di amministrazione, di gestione e di controllo;
b) funzioni di polizia locale;
c) funzioni di istruzione pubblica, ivi compresi i servizi per gli asili nido e quelli di assistenza scolastica e refezione, nonché l'edilizia scolastica;
d) funzioni in campo della viabilità e dei trasporti;
e) funzioni riguardanti la gestione del territorio e dell'ambiente;
f) funzioni del settore sociale;

g) stato civile e servizio elettorale;
h) igiene, sanità ed attività assistenziali;
i) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
j) produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;
k) raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
l) servizi del personale;
m) servizi culturali.

COMUNE DI TERAMO

Via Carducci n. 33, 64100 TERAMO - tel 0861/3241 – PEC: affarigenerali@comune .teramo.pecpa.it
info@comune.teramo.it – Codice Fiscale e Partita Iva: 00174750679

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI
VERBALE N. 30/2021

Il giorno 29 del mese di Dicembre 2021, alle ore 15.20 in smart working si è riunito il Collegio dei revisori dei Conti, costituito dal:

- Dott. Giuseppe Bua – Presidente;
- Rag. Ascanio Damiani – Componente;
- Dott. Antonio Iulianella – Componente;

nominati con delibera del Consiglio Comunale n. 34 del 06/07/2021 per il triennio 2021/2024.

Il Collegio, ricevuta in data 29/12/2021 la richiesta di parere prot. 78596 inerente l'ipotesi di contratto decentrato integrativo personale dirigente – normativo 2021-2023 – trasmissione documentazione per le attività di controllo e relativa certificazione;

Esaminata la documentazione fornita:

- ipotesi di contratto decentrato integrativo normativo del personale dirigente del Comune di Teramo 2021-2023 sottoscritto in data 28/12/2021;
- la Relazione illustrativa all'ipotesi di CCI 2021/2023 –Personale Dirigente – sottoscritta in data 28/12/2021;
- la Relazione tecnico-finanziaria all'ipotesi di CCI 2021/2023 –Personale Dirigente del 28/12/2021;

effettuate le dovute verifiche di conformità al CCNL del 17/12/2020 ed eseguiti i controlli relativi

formula il proprio parere favorevole all'ipotesi di contratto decentrato integrativo personale dirigente normativo relativo al triennio 2021-2023 come definito dalla delegazione trattante nella riunione del 28/12/2021.

Alle ore 15.55 scioglie la seduta, previa redazione e sottoscrizione del presente verbale.

Il Collegio dei Revisori dei Conti:

Dott. Giuseppe Bua – Presidente

Rag. Ascanio Damiani – Componente

Dott. Antonio Iulianella – Componente

Comune di Teramo

Codice fiscale: 00174750679 - Piazza Orsini n.1, 64100 – TERAMO (TE)

Tel. 0861/324290 – Fax 0861/324289 – Pec. affarigenerali@comune.teramo.pecpa.it

Prot. n. 78596 del 29/12/2021

Relazione illustrativa all'ipotesi di CCI 2021/2023 – Personale Dirigente – sottoscritta in data 28/12/2021

(art.40, comma 3 sexies, D.Lgs. n.165/2001 – Schema di relazione approvata con Circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n.25 del 19 luglio 2012)

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo n.165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo "Schema standard di relazione illustrativa".

Lo schema di relazione illustrativa è composto dai seguenti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

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	28/12/2021
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2021/2023
Composizione della delegazione trattante	**Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):** Segretario Generale: Dott.ssa Daniela Marini Presidente: Dott.ssa Tamara Agostini Componenti:

<table>
<tr><td colspan="2"></td><td>Dirigente Area 3 – Dott.ssa Daniela Cozzi
Dirigente Area 4 – Dott.ssa Adele Ferretti
Organizzazioni sindacali presenti ed ammesse alla contrattazione (elenco sigle):
CGIL
Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):
CGIL</td></tr>
<tr><td colspan="2">Soggetti destinatari</td><td>Personale Dirigente</td></tr>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</td><td>Il CDI di parte normativa valido per il triennio 2021/2023 è finalizzato ad adeguare gli istituti contrattuali alla normativa contrattuale nazionale novellata con la sottoscrizione del CCNL del 17.12.2020.</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</td><td rowspan="2">Intervento dell'Organo di controllo interno.
Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</td><td>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</td></tr>
<tr><td>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</td><td>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009
L'art. 60bis del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato da ultimo con Deliberazione di Giunta Comunale n.290/2020, prevede che il Piano delle Performance venga approvato entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione.
Con D.G.C. n.80/2021 l'organo di governo dell'Ente ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione / Piano delle Performance 2021-2023, successivamente modificato con Deliberazione di Giunta n.166/2021.</td></tr>
<tr><td>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. n.150/2009
L'Amministrazione comunale ha approvato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2021-2023 con D.G.C. n.87 del 2/4/2021.</td></tr>
</table>

		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del d.lgs. n.150/2009 L'articolo 11 è stato abrogato dall'art. 53, comma 1, lett. i), D.Lgs. 14 marzo 2013, n.33. Tuttavia, per quanto concerne gli obblighi di trasparenza, si richiamano le attestazioni del Nucleo di valutazione ai sensi dell'art.14, comma 4, del D.lgs. n.150/2009 pubblicate sul sito dell'Ente alla sezione: Amministrazione trasparente -> Disposizioni generali -> Attestazioni OIV o di struttura analoga. Con riferimento all'attestazione relativa all'anno 2021, si richiama la nota dell'18/6/2021 del NdV.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n.150/2009? Si rileva che presso questa Amministrazione è stato istituito il Nucleo di Valutazione che, ai sensi dell'art.31 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, da ultimo approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n.290/2020, accerta i risultati dell'attività dei dirigenti e delle relative strutture. L'Organo di governo dell'Ente ha ancora approvato la "Relazione sulle performance del Comune di Teramo – Anno 2020" con D.G.C. n. 307/2021, successivamente integrata con D.G.C. n. 357/2021.
Eventuali osservazioni:		

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

I. TITOLO I – CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

ARTICOLO 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE

All'interno del presente articolo viene stabilito il campo di applicazione del CCDI 2021-2023 relativo al personale Dirigente.

ARTICOLO 2 - DURATA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

All'interno del presente articolo viene puntualizzata la valenza temporale degli effetti giuridici ed economici del contratto.

ARTICOLO 3 - OBIETTIVI E STRUMENTI DEL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

All'interno del presente articolo viene riportato quanto disciplinato nel CCNL del 17.12.2020 con riferimento al sistema delle relazioni sindacali.

ARTICOLO 4 - INFORMAZIONE

All'interno del presente articolo viene riportato quanto disciplinato nel CCNL del 17.12.2020 con riferimento all'istituto della informazione sindacale.

ARTICOLO 5 – CONFRONTO

All'interno del presente articolo viene riportato quanto disciplinato nel CCNL del 17.12.2020 con riferimento all'istituto del confronto sindacale.

ARTICOLO 6 - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

All'interno del presente articolo viene riportato quanto disciplinato nel CCNL del 17.12.2020 con riferimento all'istituto della contrattazione collettiva integrativa.

ARTICOLO 7 - ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE

All'interno del presente articolo viene riportato quanto disciplinato nel CCNL del 17.12.2020 con riferimento all'organismo paritetico di innovazione

ARTICOLO 8 - CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

All'interno del presente articolo viene riportato quanto disciplinato nel CCNL del 17.12.2020 con riferimento alle clausole di raffreddamento.

ARTICOLO 9 - CONTRIBUTI SINDACALI

All'interno del presente articolo viene riportato quanto disciplinato nel CCNL del 17.12.2020 con riferimento ai contributi sindacali.

ARTICOLO 10 - DIRITTO DI ASSEMBLEA

All'interno del presente articolo viene riportato quanto disciplinato nel CCNL del 17.12.2020 con riferimento al diritto di assemblea.

ARTICOLO 11 - CRITERI GENERALI PER LA ELABORAZIONE DEI PROGRAMMI ANNUALI E PLURIENNALI DI FORMAZIONE E DI AGGIORNAMENTO DEI DIRIGENTI

All'interno del presente articolo vengono disciplinati i criteri per l'attuazione delle azioni formative rivolte al personale dirigenziale.

ARTICOLO 12 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA

All'interno del presente articolo viene introdotta la clausola di salvaguardia economica per i dirigenti che dovessero vedersi attribuita una retribuzione di posizione inferiore a seguito di processi di riorganizzazione.

ARTICOLO 13 - CRITERI GENERALI PER LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

All'interno del presente articolo, In attuazione dell'articolo 57 del CCNL del 17.12.2020, vengono definite le regole per la quantificazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

ARTICOLO 14 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

All'interno del presente articolo vengono sanciti i criteri per la ripartizione della retribuzione di posizione tra le diverse posizioni dirigenziali.

ARTICOLO 15 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO

All'interno del presente articolo vengono individuate le regole generali per l'attribuzione della retribuzione di risultato.

ARTICOLO 16 - DIFFERENZIAZIONE DEL RISULTATO

All'interno del presente articolo viene introdotta la maggiorazione della retribuzione di risultato correlato alle migliori valutazioni della performance individuale secondo le nuove previsioni dell'articolo 30 del CCNL del 17.12.2020 prevedendo, altresì, la percentuale di dirigenti destinatari di tale maggiorazione.

ARTICOLO 17 - INCARICHI AD INTERIM

All'interno del presente articolo viene definita la remunerazione degli incarichi ad interim stabilendo quale compenso annuale la percentuale del 30% della retribuzione di posizione prevista per la struttura dirigenziale diretta a tale titolo.

ARTICOLO 18 - OMNICOMPRENSIVITÀ DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

All'interno del presente articolo, in attuazione dell'articolo 60 del CCNL del 17.12.2020, vengono definite le percentuali di ripartizione della retribuzione di risultato nel caso di compensi previsti per l'espletamento di incarichi da parte dei dirigenti non connessi direttamente alla posizione dirigenziale ma riconducibili alla rappresentanza degli interessi dell'Ente.

ARTICOLO 19 - CORRELAZIONE TRA LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE

All'interno del presente articolo vengono stabilite le modalità di la correlazione tra la retribuzione di risultato ed i compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge.

ARTICOLO 20 - INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI I CUI TITOLARI DEVONO ESSERE ESONERATI DALLO SCIOPERO

All'interno del presente articolo vengono indicate, in accordo con quanto previsto dall'Organo di Governo dell'Ente nella deliberazione n.429 del 27/10/2011 ed in coerenza con gli accordi quadri nazionali, le posizioni correlate a specifiche funzioni, servizi ed attività per le quali il Dirigente competente è esonerato dallo sciopero.

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE

Non presente

C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Il contratto determina l'abrogazione di tutti i precedenti contratti decentrati normativi stipulati in sede di contrattazione decentrata presso il Comune di Teramo.

D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA'

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto consentono un'attribuzione dei premi collegata al Sistema integrato di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale approvato con D.G.C. n.58 del 22/2/2013 e ss.mm.ii. e da ultimo modificato con D.G.C. n.410/2016.

E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITA' DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE;

Voce non presente.

F) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE;

I risultati attesi consistono nel raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti all'interno dei documenti di programmazione dell'Ente, con particolare riferimento al Piano esecutivo di gestione / Piano delle Performance 2021-2023 approvato con D.G.C. n.80/2021, successivamente modificato con Deliberazione di Giunta n.166/2021.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
Dott. Simone Salvi

IL DIRIGENTE DELL'AREA 1
Dott.ssa Tamara Agostini

Comune di Teramo

Codice fiscale: 00174750679 - Piazza Orsini n.1, 64100 – TERAMO (TE)

Tel. 0861/324290 – Fax 0861/324289 – PEC. affarigenerali@comune.teramo.pecpa.it

Prot. n.78596 del 29/12/2021

Relazione tecnico-finanziaria all'ipotesi di CCI 2021-2023 – Personale Dirigente del 28/12/2021

(art.40, comma 3 sexies, D.Lgs 165/2001 – Schema di relazione approvata con circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n.25 del 19 luglio 2012)

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo n.165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo "Schema standard di relazione tecnico finanziaria".

Lo schema di relazione tecnico-finanziaria sull'utilizzo delle risorse previste nei Fondi per la contrattazione integrativa è suddiviso nei seguenti quattro moduli:

1. Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa
2. Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa
3. Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa
4. Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

I.1 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

La costituzione del fondo dirigenti è un atto gestionale adottato dal Dirigente dell'Area 1, previa certificazione da parte dell'organo di controllo.
Nell'Ipotesi CCDI Normativo 2021-2023 relativo al personale dirigente non sono quantificate le risorse relative alle singole annualità.
Si rinvia pertanto al documento decentrato delle singole annualità 2021-2023 la trattazione dell'argomento relativo alla costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa.

I.1.1 - Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità – Unico Importo

La definizione delle risorse fisse fanno riferimento alla fase della costituzione del fondo dirigenti che rappresenta un atto gestionale adottato dal Dirigente dell'Area 1.

Si rinvia al documento decentrato economico delle singole annualità 2021-2023 ed al relativo atto di costituzione del fondo, la trattazione dell'argomento relativo alla costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa.

I.1.2 - Sezione II - Risorse variabili

Si rinvia al documento decentrato economico delle singole annualità 2021-2023 ed al relativo atto di costituzione del fondo, la trattazione dell'argomento relativo alla costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa.

I.1.3 - Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Si rinvia al documento decentrato economico delle singole annualità 2021-2023 ed al relativo atto di costituzione del fondo, la trattazione dell'argomento relativo alla costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa.

I.1.4 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

La costituzione del fondo sarà oggetto di trattazione e verifica nel corso della predisposizione dell'ipotesi CCDI riferita alla singola annualità.

Si rinvia al documento decentrato economico delle singole annualità 2021-2023 la trattazione dell'argomento relativo alla costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa.

I.1.5 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

I.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

I.2.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

La contrattazione dell'ipotesi CCDI Normativa 2021-2023 non ha interessato la definizione della retribuzione di posizione la cui pesatura avviene secondo modalità interne dell'Ente.

Si rinvia al documento decentrato economico delle singole annualità 2021-2023 la trattazione dell'argomento relativo alla costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa.

I.2.2 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

La contrattazione dell'ipotesi CCDI Normativa 2021-2023 ha interessato la retribuzione di risultato, con particolare riferimento:

- alla differenziazione (art.16),

- agli incarichi ad interim (art.17)

- correlazione con altri compensi (art.19).

I.2.3 - Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente.

I.2.4 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

L'ipotesi CCDI Normativa 2021-2023 non prevede importi.

La contrattazione dell'ipotesi CCDI Normativa 2021-2023 ha interessato la retribuzione di risultato, con particolare riferimento:

- alla differenziazione (art.16),

- agli incarichi ad interim (art.17)

- correlazione con altri compensi (art.19).

Si rinvia al documento decentrato economico delle singole annualità 2021-2023 la trattazione dell'argomento relativo alla costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa.

I.2.5 - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

I.2.6 - Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

L'informativa, la verifica e la relativa attestazione di cui al presente paragrafo sarà rilasciata di trattazione in sede di ipotesi CCDI economico riferito a ciascuna annualità del triennio 2021-2023.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Il riconoscimento degli incentivi economici correlati alla performance (Retribuzione di Risultato) avviene in base al "Sistema integrato di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale" approvato con D.G.C. n.58 del 22/2/2013 e ss.mm.ii., da ultimo modificato con D.G.C. n.410/2016, in coerenza con le norme introdotte dal D.Lgs. n.150/2009 e s.m.i., e di diretta applicazione per le autonomie locali.

La metodologia adottata dall'Ente, nel citato sistema di valutazione è ispirata ad ottenere un'attribuzione selettiva degli incentivi economici. In particolare, l'art.4 del citato "Sistema integrato di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale" prevede tra l'altro che:

1. il ciclo della performance si articola attraverso le seguenti fasi:
   a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
   b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
   c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
   d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
   e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
   f) 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.
2. ai dirigenti che abbiano riportato un giudizio complessivamente positivo, è riconosciuta, previa adozione di deliberazione della Giunta di presa d'atto della valutazione complessivamente conseguita, la retribuzione di risultato prevista dalla vigente normativa e dalla contrattazione collettiva nazionale e decentrata. In caso di definizione di un giudizio non positivo verranno poste in essere le azioni previste dalla vigente normativa e contrattazione collettiva nazionale e decentrata. Gli esiti della valutazione verranno resi pubblici nelle forme previste dalla vigente normativa e secondo quanto stabilito dallo statuto e dai regolamenti comunali.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali);

Voce non presente.

I.3 - Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

I.4 - Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

I.4.1 - Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

La verifica tra il sistema contabile ed i dati relativi al fondo è costante, atteso che vengono utilizzati appositi capitoli per la gestione delle risorse relative al Fondo decentrato.

I.4.2 - Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

L'informativa e la verifica di cui al presente paragrafo sarà rilasciata di trattazione in sede di ipotesi CCDI economico riferito a ciascuna annualità del triennio 2021-2023.

I.4.3 - Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

L'informativa e la verifica di cui al presente paragrafo sarà rilasciata di trattazione in sede di ipotesi CCDI economico riferito a ciascuna annualità del triennio 2021-2023.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
Dott. Simone Salvi

IL DIRIGENTE DELL'AREA 1
Dott.ssa Tamara Agostini