

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO ECONOMICO PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE RELATIVO ALL'ANNO 2022**

Conforme alla circolare RGS 25 / 2012

**MODULO 1 – SCHEDA 1 – ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTO DI LEGGE**

<b>Data di sottoscrizione</b>	CCI sottoscritto il 23.11.2022
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica</b>  <u>Presidente:</u> <i>Graziella Cianini</i> – Dirigente  <u>Componente</u> <i>Luigi Botteghi</i> – Dirigente</p> <p><u>Parte Sindacale</u>  <i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</i>                      FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSARAL Emilia Romagna, CISAL</p> <p>RSU del Comune di Riccione</p> <p><i>Organizzazioni sindacali firmatarie del CCI:</i>                      FP CGIL, CISL FP Romagna, UIL, ed RSU</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Tutto il personale dipendente in ruolo e non di ruolo, non avente la qualifica dirigenziale
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Ripartizione del Fondo risorse decentrate relativo all'anno 2022
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>
	<p>Il Collegio dei Revisori ha rilasciato apposita certificazione (verbale n. 34 del 15.11.2022, ns. Prot. n. 93410/2022) alla Preintesa sottoscritta in data 27.10.2022 in ordine alla compatibilità economica finanziaria e normativa ai sensi del comma 1 dell'articolo 40 bis del D.Lgs. 165/2001.</p> <p>Il CCI sottoscritto in data 23.11.2022 non ha subito nessuna modifica rispetto alla citata Preintesa.</p> <p>L'Organo di controllo interno non ha effettuato rilievi.</p>

	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>Con Deliberazione di Giunta comunale n. 113 del 31.03.2022 sono stati approvati gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa riguardante il presente contratto collettivo integrativo economico.</p> <p>Con deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 31.01.2022 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance 2022-2024 ai sensi dell'art. 169 del TUEL, confluito nel PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 332 del 8.09.2022.</p> <p>Il Primo piano della trasparenza è stato elaborato nel corso del 2013 ed è stato approvato unitamente al piano per la prevenzione della corruzione con delibera di Giunta Comunale n. 11 del 30 gennaio 2014. Con delibera di Giunta Comunale n. 26 del 28.01.2016 è stato adottato il nuovo Piano triennale di prevenzione della corruzione ed il programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il periodo 2016 - 2018. Con delibera di Giunta Comunale n. 30 del 03.02.2017 è stato approvato l'aggiornamento al Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il periodo 2017-2019. Con delibera di Giunta n. 30 del 24.01.2019 è stato adottato l'aggiornamento del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e Programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il periodo 2019-2021. Con delibera di Giunta n. 23 del 24.01.2020 è stato adottato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2020-2022.</p> <p>Con delibera di Giunta n. 69 del 29.03.2021 è stato adottato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2021-2023.</p> <p>Con delibera di Giunta n. 183 del 16.05.2022 è stato adottato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2022-2024, confluito nel PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 332 del 8.09.2022.</p>
--	---	---

		<p>L'articolo 53 comma 1, lettera i), del D.Lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.Lgs. 150/2009. Tale adempimento è stato recepito all'articolo 10 commi 6 e 8 del precitato D.Lgs. 33/2013, come successivamente modificato dal D.Lgs. 97/2016.</p> <p>Relativamente agli adempimenti di cui al comma 8 dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013 si comunica che i contenuti richiesti risultano inseriti nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" all'interno del sito istituzionale dell'Ente all'indirizzo <a href="http://www.comune.riccione.rn.it">www.comune.riccione.rn.it</a> e vengono costantemente aggiornati in relazione alle modifiche approvate dall'Amministrazione alla propria struttura organizzativa. In particolare vengono pubblicate e tempestivamente aggiornate le seguenti informazioni, previste dal citato comma 8 dell'art. 10 del D.Lgs. 33/2013:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;</li> <li>b) Piano della Performance e relativa Relazione Finale;</li> <li>c) Nominativi e curricula di dirigenti, titolari di posizione organizzativa e componenti dell'Organismo di valutazione.</li> </ul>
<b>Eventuali osservazioni</b>		<p>Il Nucleo di Valutazione ha validato la Relazione sulla performance dell'anno 2021 in data 1/06/2022, con atto acquisito al protocollo in pari data al n. 43671/2022.</p>

## **MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE ARTICOLO PER ARTICOLO 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 presente contratto collettivo, secondo la classificazione data dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare 25/2012, rientra nella categoria dei contratti integrativi economici, con i quali l'ente definisce, in accordo con le OO.SS. e la RSU, come utilizzare le risorse disponibili per parte del trattamento economico accessorio del personale dipendente. A tal proposito l'articolo 7 comma 4 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018 nell'elenco di tutte le materie oggetto di contrattazione integrativa individua, alla lettera a) *“i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo”*.

## **A1 – analisi articolo per articolo del contratto integrativo**

Il contratto integrativo di ripartizione del Fondo risorse decentrate 2022 è suddiviso in articoli ed è corredato da un prospetto contabile in cui sono specificate le risorse concretamente destinate a ciascun istituto del trattamento economico accessorio. E' costituito dai criteri di ripartizione contrattati dalle parti e sulla base dei quali è stato formato il prospetto contabile predetto.

E' utile evidenziare come, trattandosi di importi definiti in corso di anno, gli stessi potranno subire modificazioni in aumento o diminuzione, per cui le cifre riportate nel prospetto sono da ritenersi a titolo indicativo, e che tuttavia eventuali variazioni in aumento o in diminuzione riguardanti i singoli istituti saranno gestiti, nel rispetto degli importi complessivi del Fondo, come indicato negli articoli seguenti del presente CCI.

A tal proposito è opportuno ricordare che nella relazione tecnico finanziaria, ed in particolare nel modulo I, si da conto:

1. della legittimità di ciascuna voce che compone il Fondo;
2. della conformità del Fondo, nel suo ammontare complessivo, all'articolo 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010, all' art. 1 comma 236 della L. n. 208/2015 e, con riguardo al calcolo del limite per il 2021, all'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 e all'art. 33 comma 2 u.c. del D.Lgs. N. 34/2019;
3. della compatibilità delle risorse variabili stanziare sul fondo con i vincoli di finanza pubblica in materia di spesa di personale e del patto di stabilità.

Nel modulo II della relazione tecnico finanziaria, invece, si da conto:

1. della legittimità delle diverse modalità di utilizzo delle risorse;
2. del corretto uso delle stesse in relazione alla parte stabile e variabile del fondo medesimo.

Infine nel modulo IV della citata relazione tecnica si da conto delle economie contrattuali della gestione dell'anno precedente, delle modalità di gestione contabile del Fondo e della relativa copertura finanziaria.

Tali aspetti, quindi, non saranno ulteriormente trattati nella presente relazione illustrativa, concentrando l'analisi solo sui criteri di ripartizione utilizzati nel CCI di ripartizione.

### **Art. 1 – Finanziamento degli istituti contrattuali**

Si definisce che gli importi del Fondo sono destinati al finanziamento degli istituti contrattuali dettagliati nella Tabella A allegata al CCI e che potranno subire variazioni in aumento o in diminuzione, trattandosi di importi definiti in corso di anno. Gli articoli successivi indicano i criteri con cui gestire le variazioni, nel rispetto degli importi complessivi del Fondo.

### **Articolo n. 2 - Parte fissa e parte variabile del Fondo**

Si dà atto degli importi costituenti la parte stabile (€1.257.474,36), la parte variabile a destinazione non vincolata (€ 319.468,87) e la parte variabile a destinazione vincolata (€214.880,12) e dell'iscrizione di €. 104.456,84 ai sensi dell'art.67 comma 3 lett. h) e comma 4 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018.

### **Articolo n. 3 – Finanziamento dei trattamenti fissi e continuativi**

Sono individuati gli istituti da finanziare obbligatoriamente con la parte stabile del Fondo, ai quali la stessa è perciò prioritariamente destinata, come di seguito elencati: Indennità di comparto, Progressioni economiche orizzontali, Incremento Fondo PEO per progressioni economiche da effettuare nel 2022, Indennità professionali insegnanti ed educatori, Riclassificazione Personale PM ex V qualifica, Personale ex 8 q.f. (Unità operative complesse).

### **Articolo n. 4 – Progressioni Economiche Orizzontali**

Le parti concordano di destinare l'importo di € 40.000,00, su base annua, alle Progressioni Economiche Orizzontali per il 2022, con decorrenza 01/07/2022, applicando i criteri previsti dal CCI normativo in vigore. Si stabilisce che per i dipendenti aventi i requisiti di partecipazione, ai quali manchi la valutazione di un solo anno nel triennio di riferimento, il punteggio finale sia calcolato con media delle due valutazioni di performance individuale disponibili.

### **Articolo n. 5 – Finanziamento delle indennità**

Sono individuati gli istituti indennitari finanziati con la parte stabile del Fondo residua, come di seguito elencati: - Indennità di Turno (art. 23 CCNL 21.05.2018), Indennità condizioni di lavoro (Art. 70-bis CCNL 21.05.2018), Indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21.05.2018), Indennità di orario notturno e/o festivo, Indennità di servizio esterno (Art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018), Indennità di specifiche responsabilità (Art. 70-quinquies comma 2 CCNL 21.05.2018), Indennità di Funzione (Art. 56-sexies CCNL 21.05.2018), Indennità di specifiche responsabilità (Art. 70-quinquies comma 1 CCNL 21.05.2018).

I predetti istituti sono riconosciuti sulla base dei criteri e degli importi stabiliti dal CCI 27 giugno 2019 e ss.mm.ii..

### **Art. 6 - Risorse destinate alla Performance organizzativa**

Si individua la quota di € 40.000,00 da destinare alla performance organizzativa ai sensi dell'art. 67 comma 4 del CCNL 21.05.2018, da distribuire tra i dipendenti secondo i criteri di cui al Regolamento sulla Performance in vigore presso l'ente.

### **Articolo n. 7 – Progetti finanziati con risorse di cui all'art. 67 comma 4 del CCNL 21.05.2018**

Si stabilisce di finanziare con le risorse in oggetto, nella parte residua rispetto la spesa impiegata per gli istituti indennitari e per la Performance organizzativa, il progetto speciale: "Celebrazione matrimoni e unioni civili" contenuto nel PDO 2022: per un importo massimo di €. 1.500,00;

### **Art. 8 - Risorse destinate alla performance individuale (progetti accrescimento / miglioramento dei Servizi Comunali) - art. 67 c. 3 lett. i) e c. 5 lett. b) del CCNL 21.05.2018**

Si stabilisce di destinare al Compenso per la Performance individuale di tutto il personale dell'ente, inclusa la maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 69 del CCNL 21/5/2018, le seguenti risorse:

- l'eventuale importo residuo delle risorse iscritte sulla parte variabile del Fondo ai sensi dell'art. 67 comma 4 del CCNL 21.05.2018;
- le risorse assegnate per il 2022 dalla Giunta Comunale con Delibera n. 113 del 31.03.2022, ai sensi dell'art. 67 comma 5 lett. b) del CCNL 21.05.2018 per Progetti di accrescimento /

miglioramento dei Servizi Comunali per l'anno 2022 contenuti nel PEG/P.P. 2022 – 2024, valorizzati sulla base del numero e del peso professionale del personale dipendente che vi partecipa, tenendo conto delle variazioni del numero e del peso professionale dei dipendenti che collaborano alla realizzazione dell'obiettivo e dell'eventuale assegnazione ai medesimi anche del personale non di ruolo;

- l'importo delle economie di parte stabile del Fondo risorse decentrate 2021 e del Fondo lavoro straordinario 2021.

Per quanto attiene alla valutazione dei dipendenti di ruolo e non di ruolo che partecipano ai progetti si rimanda al Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Tale importo è stato determinato per il 2022 in €. **197.739,51**. L'importo complessivo destinato alla performance individuale (progetti accrescimento/miglioramento dei Servizi Comunali) è comprensivo anche della maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 69 del CCNL 21/5/2018.

Tutti i dipendenti di ruolo e non di ruolo che partecipano ai progetti e che abbiano prestato almeno 90 giorni di servizio, sono valutati secondo la metodologia prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.

#### **Art. 9 - Risorse destinate alla performance individuale (Progetti speciali)**

Si stabilisce di assegnare ai progetti speciali le risorse di cui alla delibera di G.C. n. 113 del 31.03.2022, come segue:

- progetto speciale rivolto al personale della Polizia Locale denominato “Città Sicura 2022” - importo pari a €. 7.000,00;
- progetto Speciale rivolto al personale delle Istituzioni per l'infanzia denominato “Progetto speciale - inclusione, outdoor education, inglese: le nuove sfide educative” - importo massimo di €. 75.000,00;
- progetto speciale rivolto al personale del servizio Stato Civile denominato “Celebrazione matrimoni e unioni civili” – importo massimo di €. 1.500,00.

In relazione ai progetti speciali il compenso spettante a ciascun dipendente è stabilito in base all'apporto qualitativo e quantitativo di ciascun componente il gruppo di lavoro e in relazione ai risultati conseguiti.

Quanto sopra si applica anche al progetto finanziato con le risorse ex art. 67 comma 4 del CCNL 21.05.2018 di cui all'art. 7 del presente CCI.

Il compenso spettante a ciascun dipendente, incluso quello relativo ai progetti finanziati con le risorse ex art. 67 comma 4 del CCNL 21.05.2018 (art. 6 del presente CCI), è determinato in base all'apporto personale qualitativo e quantitativo e in relazione ai risultati conseguiti secondo i criteri previsti nel Regolamento della performance (SMIVAP) e nel presente articolo.

In particolare si specifica che condizione preliminare per la distribuzione dei premi è l'aver ottenuto una valutazione pari ad almeno il 60% del punteggio massimo ottenibile rispetto alle competenze professionali e una valutazione complessiva pari ad almeno 6/10, come previsto al punto 1) lettera

d) del paragrafo dello SMIVAP relativo ai “Criteri per l’attribuzione degli incentivi di performance al personale dipendente”.

I progetti speciali sono valutati dal Nucleo di Valutazione e in caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi in misura inferiore al 90% si prevede una riduzione proporzionale del budget destinato all’incentivazione.

Riguardo al progetto speciale “Città sicura 2022” si individuano 2 moduli tra i quali ripartire le risorse complessive di € 7.000,00:

- 1) Controllo serale e notturno in aree critiche cittadine, al quale sono assegnati €. 4.500,00
- 2) Miglioramento del livello di sicurezza urbana con particolare attenzione all'utenza fragile e debole, al quale sono assegnati €. 2.500,00;

Si definisce la modalità di calcolo dell’ammontare del compenso individuale, il cui peso è rappresentato dalla valutazione dell’apporto qualitativo espressa dal dirigente attraverso un punteggio da 1 a 10 moltiplicato per l’apporto quantitativo attestato dal dirigente, rappresentato dal numero di servizi prestato da ciascun dipendente.

Riguardo al progetto speciale “Inclusione, outdoor education, inglese: le nuove sfide educative - Istituzioni per l’infanzia comunali 2022” si definisce la platea destinataria costituita dal personale in servizio presso le istituzioni per l’infanzia del Comune di Riccione appartenente ai profili professionali di “Istruttore didattico culturale – Insegnante scuola materna”, “Istruttore didattico culturale – Educatore asilo nido”, “Collaboratore professionale cuoco”, “Esecutore – Addetto ai servizi generali scolastici ed educativi” ed “Esecutore cuoco”. Si definiscono i coefficienti che determinano il peso della quota individuale di incentivo per ogni dipendente rispetto le risorse disponibili sulla base del profilo professionale di appartenenza del dipendente.

Si elencano i criteri di individuazione dei dipendenti che concorrono all’attribuzione dell’incentivo, come segue:

- personale a tempo indeterminato a condizione che abbia prestato almeno 90 giorni di servizio nel periodo di riferimento da riconoscere in misura proporzionale alla durata del rapporto di lavoro;
- personale a tempo determinato a condizione che abbia prestato servizio per almeno 6 mesi da riconoscere in maniera proporzionale alla durata del rapporto di lavoro.

Ai fini della valutazione dell’apporto assicurato al progetto, si considera il periodo di servizio prestato nel periodo di riferimento del progetto (dal 1.1. al 31.12.2022) e la percentuale di servizio part-time prestato.

Al fini del calcolo del compenso individuale spettante a ciascun dipendente partecipante al progetto, si definisce la valutazione dell’apporto qualitativo espressa dal Dirigente del Settore attraverso un punteggio da 1 a 10 con due decimali e secondo le fasce di valutazione previste al punto 1) lettera

d) del paragrafo dello SMIVAP relativo ai “Criteri per l’attribuzione degli incentivi di performance al personale dipendente”.

Si stabilisce inoltre la riduzione delle assenze effettuate nel periodo di riferimento del progetto secondo le modalità e le percentuali definite al punto 1) lettera f) del paragrafo dello SMIVAP relativo ai “Criteri per l’attribuzione degli incentivi di performance al personale dipendente.

Riguardo al progetto speciale “Celebrazione matrimoni e unioni civili” si stabilisce che le risorse siano distribuite al personale in base all’apporto qualitativo e quantitativo di ogni componente il gruppo di lavoro e in relazione ai risultati conseguiti, prevedendo una riduzione proporzionale del budget in caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, inferiore al 90%, attestato dal Nucleo di Valutazione. Al fini del calcolo del compenso individuale spettante a ciascun dipendente partecipante al progetto, si definisce la valutazione dell’apporto qualitativo espressa dal Dirigente del Settore attraverso un punteggio da 1 a 10 con due decimali e sulla base dei coefficienti di categoria previsti nello SMIVAP. Condizione preliminare per la distribuzione dell’incentivo e’ l’aver ottenuto una valutazione individuale pari ad almeno 6/10, secondo le fasce di valutazione previste al punto 1) lettera d) del paragrafo dello SMIVAP relativo ai “Criteri per l’attribuzione degli incentivi di performance al personale dipendente”. Infine si stabilisce che tutti i dipendenti di ruolo e non di ruolo che partecipano al progetto sono valutati secondo la metodologia prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, indipendentemente dal periodo di servizio prestato.

#### **Articolo 10 – Messi notificatori**

Si stabilisce di riconoscere il compenso incentivante a favore dei Messi notificatori previsto dall’art. 54 del CCNL 14.09.2000 e art. 68 comma 2 lett. h) del CCNL 21.05.2018, nella misura del 15% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell’amministrazione finanziaria dello Stato, assegnando per il 2022 un importo pari ai € 1.000,00.

Si specifica che il compenso incentivante è soggetto alla disciplina in materia di riduzione dell’incentivo di produttività, non può comunque superare il 50% della retribuzione tabellare e non spetta in caso di valutazione della performance individuale inferiore a 6/10.

#### **Art. 11 – Utilizzo delle risorse del Fondo cd. a “destinazione vincolata”**

Si da atto della destinazione vincolata delle risorse iscritte sul Fondo 2022 ai sensi dell’art. 67 comma 3 lett. C) del CCNL 21.05.2018 da riconoscere in applicazione dei criteri in vigore presso l’ente per ciascun istituto.

Si evidenzia che eventuali incrementi del Fondo risorse decentrate saranno ripartiti ed erogati sulla base della disciplina normativa vigente, senza la necessità di riaprire la contrattazione decentrata.

I compensi relativi agli incentivi per l’accertamento dell’evasione tributaria e fiscale di cui all’art 1 comma 1091 della L. n. 145/2018 saranno erogati nella percentuale stabilita nel relativo Regolamento approvato con Delibera di G.C. n. 490 del 30.12.2019 e del CCI in materia sottoscritto in data 19.12.2019.

I compensi relativi agli incentivi relativi al Progetto speciale: “Progetto di definizione delle istanze di condono edilizio” saranno distribuiti in base all’apporto di ciascun componente il gruppo di



lavoro e in relazione ai risultati conseguiti come previsto dal progetto inserito nel Piano della Performance con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 31.1.2022 avente per oggetto “Approvazione Piano esecutivo di gestione / Piano della performance 2022-2024 (art. 169 Tuel)”.

#### **Art. 12 – Personale in distacco sindacale**

Si stabilisce che il personale in distacco sindacale partecipi alle progressioni economiche orizzontali, ai sensi dell’art. 39 del CCNL 22.01.2004, se in possesso dei requisiti di accesso previsti dalla disciplina vigente.

Al medesimo personale spettano anche i trattamenti economici accessori riconducibili all'articolo 17 comma 2 lettera a) del CCNL 1 aprile 1999 (ora art. 68 comma 2 lett. a), b) e j), in relazione al grado di realizzazione degli obiettivi che in prevalenza sono stati assegnati agli altri dipendenti della struttura con il medesimo profilo professionale.

A tal fine, al dipendente in distacco viene assegnato d'ufficio il punteggio di valutazione mediamente conseguito dagli altri dipendenti della struttura con il medesimo profilo professionale.

#### **Art. 13 – Rispetto degli equilibri di bilancio**

Si evidenzia il presupposto necessario del rispetto del pareggio di bilancio, dei vincoli di finanza pubblica per l'anno 2021 e dei vincoli in materia di spesa di personale.

#### **B - Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del fondo**

Nei contratti integrativi economici le modalità dettagliate di utilizzo delle risorse del fondo sono descritte nel modulo II della relazione tecnico finanziaria a cui integralmente si rinvia.

#### **C – Effetti abrogativi impliciti**

Non ci sono effetti abrogativi impliciti.

#### **D – Coerenza con i principi di selettività e premialità**

Il tema è stato già affrontato nel modulo II sezione VI della relazione tecnico finanziaria a cui si rinvia.

#### **E - Coerenza con il principio di selettività delle progressioni economico orizzontali**

Sono previste progressioni economico orizzontali a carico del Fondo 2022 per un ammontare complessivo di base annuale pari ad €. 40.000,00, che decorrendo dal 01.07.2022 avranno un incidenza sul Fondo 2022 per un importo di €. 20.000,00 già compresi, per la quota che sarà effettivamente spesa nel 2022, nel prospetto di ripartizione del fondo (Fondo PEO).

L’assegnazione delle nuove progressioni economiche orizzontali avverrà sulla base della disciplina contenuta nel CCI sottoscritto in data 23.12.2021 ed eventuali modifiche che saranno apportate allo stesso con riferimento al 2022, nel rispetto del principio di selettività. Il tema è già stato trattato nel modulo II sezioni I e II della relazione tecnico finanziaria.

#### **F - Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo**

Dal prospetto di ripartizione del Fondo 2022 e dall'atto della determina di costituzione del Fondo si può rilevare che le risorse direttamente regolate dalla contrattazione integrativa ammontano ad €. 1.449.583,84 mentre la parte non soggetta a contrattazione è pari ad € 342.239,51.

La parte destinata agli istituti indennitari è finalizzata a garantire al meglio l'erogazione dei servizi istituzionali, remunerando secondo criteri condivisi anche con le organizzazioni sindacali i ruoli che comportano responsabilità, rischi, disagi, ecc.

La parte destinata ai compensi incentivanti è invece finalizzata al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento dell'ente, opportunamente individuati, validati e valutati dagli organismi competente. A tal proposito è opportuno ricordare che il piano esecutivo di gestione collega gli obiettivi operativi ai programmi del Documento Unico di programmazione e alle linee di mandato, collega gli obiettivi ai centri di responsabilità e le risorse finanziarie e patrimoniali ai centri di responsabilità.

In ultima analisi il PEG, per le informazioni che fornisce ben può essere considerato alla stregua di un piano della performance, così come del resto sostenuto anche dall'ANCI.

Il Dirigente del Settore  
“Servizi Amministrativi e Giuridici - Attività Produttive -  
Demanio - Risorse Umane - PNRR”  
Dott.ssa Graziella Cianini

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. n° 82/2005) e successive modificazioni.