



Comune di Rocca San Giovanni

PROVINCIA DI CHIETI

Piazza degli Eroi, 14 – P.I. 00216740696



c.a.p.: 66020
Tel.:0872/60121
Fax:0872/620247

Web: www.comuneroccasangiovanni.gov.it

PEC: comune.roccasangiovanni@pec.it

Email: protocollo@comuneroccasangiovanni.gov.it

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ECONOMICO 2024 DEL PERSONALE DEL COMUNE DI ROCCA SAN GIOVANNI

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

Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa 25.11.2024 Contratto _____
Periodo temporale di vigenza	1° gennaio 2024 – 31 dicembre 2024
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica <ol style="list-style-type: none">1. Dr.ssa Mariella Colaiezzi Segretario comunale, presidente;2. Dott.ssa Antonella Di Lullo, Responsabile del Settore Affari Generali , Ragioneria e Demografici;3. Sig. Gianfranco Caravaggio, Responsabile del Servizio Polizia Municipale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione <ol style="list-style-type: none">1. RSU Aziendale2. CGIL FP3. CISL FPS4. UIL FPL5. CSA Organizzazioni sindacali firmatarie <ol style="list-style-type: none">1. RSU Aziendale2. CGIL FP3. CISL FPS4. UIL FPL
Soggetti destinatari	Personale dell'Ente di qualifica non dirigenziale con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2024
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo
	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data _____



Comune di Rocca San Giovanni

PROVINCIA DI CHIETI

Piazza degli Eroi, 14 – P.I. 00216740696



c.a.p.: 66020

Tel.:0872/60121

Fax:0872/620247

Web: www.comuneroccasangiovanni.gov.it

PEC: comune.roccasangiovanni@pec.it

Email: protocollo@comuneroccasangiovanni.gov.it

	interno alla Relazione illustrativa	Rilievi _____
	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 <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? Il Piano della Performance 2024 – 2026 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 81 del 24.10.2024.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? Con deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 04.04.2024, si è provveduto ad approvare il P.I.A.O. 2024/2026, nella cui sezione Rischi corruttivi e trasparenza, sono state programmate le misure in materia di anticorruzione e trasparenza del triennio 2024/2026.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013.
		La relazione sulla performance 2021 è stata approvata con deliberazione della G.C. n. 8 del 28.02.2023 ed è stata validata dal componente unico del Nucleo di valutazione in data 09.03.2023 (Prot. n. 2074 del 09.03.2023). L'approvazione della relazione sulla performance 2022 è in itinere con il nuovo NdV.
Eventuali osservazioni		Nessuna

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

Art. 1 – Oggetto del contratto

Il contratto definisce l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL del 16.11.2022 per l'annualità 2024.



Comune di Rocca San Giovanni

PROVINCIA DI CHIETI

Piazza degli Eroi, 14 – P.I. 00216740696



c.a.p.: 66020
Tel.:0872/60121
Fax:0872/620247

Web: www.comuneroccasangiovanni.gov.it

PEC: comune.roccasangiovanni@pec.it

Email: protocollo@comuneroccasangiovanni.gov.it

Articolo 2 - Composizione delle delegazioni.

Nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 7, comma 3, del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, le delegazioni trattanti sono composte come segue:

- la delegazione di parte datoriale è stata definita con la deliberazione della Giunta comunale n. 99 del 15.12.2022;
- la delegazione di parte sindacale è individuata dall'art. 7, comma 2, del CCNL del 16.11.2022 già più volte menzionato.

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

Art. 3 – Campo di applicazione e durata

Il contratto integrativo economico si applica a tutto il personale dell'Ente con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato nel rispetto di quanto previsto dal CCI normativo stipulato in data 30.11.2024.

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

Art. 4 – Risorse disponibili

Le risorse disponibili per la contrattazione decentrata economica dell'esercizio 2024 sono state quantificate con determinazione del Settore Affari Generali – Ragioneria – Demografici n. 20/31 R.G. del 24.01.2024, con i seguenti totali:

- | | |
|--|--------------------|
| • risorse stabili | € 31.829,36 |
| • risorse variabili | € 19.844,86 |
| interamente per specifiche disposizioni di legge | |
| TOTALE | € 51.714,22 |
| • fondo per il lavoro straordinario | € 4.523,25. |

Detta quantificazione è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

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

Art. 5 – Utilizzo delle risorse stabili

Le risorse stabili vengono destinate prioritariamente per corrispondere i trattamenti economici fissi a carico delle stesse, ai sensi dell'art. 80, comma 1 del CCNL 16.11.2022 e cioè l'indennità di comparto e le progressioni economiche orizzontali.

Le risorse residue incrementeranno la disponibilità delle risorse variabili.

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

Art. 6 – Indennità di comparto



Comune di Rocca San Giovanni

PROVINCIA DI CHIETI

Piazza degli Eroi, 14 – P.I. 00216740696



c.a.p.: 66020
Tel.:0872/60121
Fax:0872/620247

Web: www.comuneroccasangiovanni.gov.it

PEC: comune.roccasangiovanni@pec.it

Email: protocollo@comuneroccasangiovanni.gov.it

L'indennità di comparto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art. 33 del CCNL 22.01.2004. La quota dell'indennità che, ai sensi della tabella D allegata al CCNL 22.1.2004 e dell'art. 70, comma 1, del CCNL del 16.11.2022, graverà per l'anno 2023 sulle risorse stabili, è stimata in **€ 2.499,00**.

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

Art. 7 – Progressioni economiche all'interno delle aree

La spesa per detto istituto, per le progressioni già attribuite e contrattate secondo le discipline contrattuali nazionali e integrative, a carico delle risorse stabili dell'anno 2024 è stimata in **€ 9.908,81**.

Per l'anno 2024 è prevista n. 1 progressione nell'Area degli Istruttori, per l'importo di **€ 750,00**, a valere sulle risorse stabili, secondo la disciplina indicata nell'art. 6 del CCI normativo sottoscritto il 30.11.2023.

Tale disciplina prevede l'attribuzione dei differenziali stipendiali in modo selettivo, ad una quota limitata (non superiore al 50%) di dipendenti del personale in servizio appartenente all'area di riferimento al 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCDI economico che prevede l'attivazione dell'istituto. La base di calcolo di tale quota è determinata, per ogni Area, al netto dei dipendenti che non possono accedere all'istituto per mancanza dei requisiti previsti, cioè: non deve aver beneficiato, ai sensi dell'art.14, comma 2, lett. a), del CCNL 16 novembre 2022, di alcuna progressione economica nei precedenti 24 mesi dalla data di decorrenza dell'ultima progressione economica effettuata all'interno della medesima area; assenza negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, mediante apposite graduatorie dei partecipanti alla procedura selettiva, a cui si accede con domanda, definita sulla base dei seguenti criteri:

- a) Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. In entrambi i casi si fa sempre riferimento alle valutazioni precedenti l'anno in cui viene sottoscritto il CCI economico che prevede l'attivazione dell'istituto. Al seguente criterio viene attribuito un peso pari a 80 punti (da rapportarsi al punteggio conseguito nelle schede di valutazione);
- b) Esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Al seguente criterio viene attribuito un peso pari a massimo 15 punti, articolato in punti 1,5 per ogni anno.
Non si computa l'anno in cui viene sottoscritto il CCDI economico che prevede l'attivazione dell'istituto. In caso di periodi inferiori all'anno, si procede al relativo riproporzionamento, per ogni mese o frazione superiore a 15 gg di servizio. I servizi con orario ridotto sono valutati con gli stessi criteri, in proporzione. I servizi prestati in più periodi sono sommati prima dell'attribuzione del punteggio.
- c) Capacità culturali e professionali acquisite nel triennio precedente, per un peso massimo di 5 punti. Le capacità culturali e professionali acquisite sono i titoli culturali scolastici, universitari e post universitari (ulteriori rispetto a quello richiesto per l'accesso all'area di appartenenza e attinenti al profilo professionale) e i titoli professionali, desumibili anche da attestati rilasciati da soggetti terzi pubblici e privati con esame finale, quest'ultimi conseguiti successivamente alla data di decorrenza dell'ultima



Comune di Rocca San Giovanni

PROVINCIA DI CHIETI

Piazza degli Eroi, 14 – P.I. 00216740696



c.a.p.: 66020
Tel.:0872/60121
Fax:0872/620247

Web: www.comuneroccasangiovanni.gov.it

PEC: comune.roccasangiovanni@pec.it

Email: protocollo@comuneroccasangiovanni.gov.it

progressione economica. Al seguente criterio viene attribuito un peso massimo pari a 5 punti, secondo quanto indicato nelle tabelle contenute nel predetto articolo 6.

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da oltre 6 anni dalla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della progressione economica, è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui sopra.

La graduatoria, per area, è redatta in ordine decrescente; sono previsti criteri da applicare, in ordine di priorità, in caso di parità di punteggio.

La decorrenza del differenziale stipendiale è fissata al 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCI economico che prevede l'attivazione dell'istituto.

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

Art. 8 – Utilizzo delle risorse variabili

Detto articolo stabilisce il finanziamento di compensi aventi caratteristiche di eventualità e variabilità, per € 18.671,55 esclusivamente da parte (delle risorse stabili disponibili (in misura presunta) ed ulteriori rispetto alle necessità di finanziamento degli istituti stabili già indicati negli articoli 6 e 7, per i seguenti istituti:

- Indennità condizioni di lavoro;
- Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale;
- Indennità di funzione per il personale della Polizia locale;
- Indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità;
- premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
- altre destinazioni (fondo di riserva).

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

Art. 9 – Indennità condizioni di lavoro

L'istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018 e dall'art. 7 del CCI normativo del 30.11.2023, ed è relativo al compenso di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018.

Tale indennità è considerata unitariamente per remunerare particolari condizioni di lavoro di dipendenti non titolari di incarico di Elevata Qualificazione che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o implicanti il maneggio di valori, per i giorni di effettivo servizio. I commi 2, 3 e 4 dello stesso articolo 7 elencano le mansioni e le condizioni di che trattasi.

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, per la sua natura o forma organizzativa, pur non incidendo in via diretta ed immediata sul benessere psico-fisico dei lavoratori, può comportare per i medesimi una particolare gravosità, influenzandone negativamente l'autonomia temporale e la sfera relazionale. È riconosciuta la condizione di disagio per quelle attività che richiedono un orario di lavoro con più sospensioni e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa, con riferimento ai dipendenti chiamati a svolgere, in via ordinaria, un orario di lavoro caratterizzato da almeno tre periodi lavorativi (n.6 timbrature), ovvero una pausa superiore a due ore.



Comune di Rocca San Giovanni

PROVINCIA DI CHIETI

Piazza degli Eroi, 14 – P.I. 00216740696



c.a.p.: 66020
Tel.:0872/60121
Fax:0872/620247

Web: www.comuneroccasangiovanni.gov.it

PEC: comune.roccasangiovanni@pec.it

Email: protocollo@comuneroccasangiovanni.gov.it

Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente con riguardo agli agenti contabili, formalmente nominati dal competente organo dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, che maneggiano valori di cassa.

Il maneggio valori si caratterizza per l'obbligo di trattamento di valori agli agenti contabili, formalmente nominati dal competente organo dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, che maneggiano valori di cassa.

L'importo stimato da destinare all'erogazione del compenso di che trattasi per il 2024, a valere sulle risorse stabili, è pari ad € **1.182,50**.

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

Art. 10 – Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale

L'istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art. 8 del CCI normativo del 30.11.2023 ed è relativo al compenso previsto dall'art. 100 del CCNL 16.11.2022.

L'indennità spetterà al personale di Polizia locale non titolare di incarico di Elevata Qualificazione che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza. Detta indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento di servizio svolto in ambienti esterni rispetto all'ufficio.

L'importo stimato da destinare all'erogazione del compenso di che trattasi per il 2024, a valere sulle risorse stabili, è pari ad € **500,00**.

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

Art. 11 – Indennità di funzione per il personale della Polizia locale

L'istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art. 9 del CCI normativo del 30.11.2023 ed è relativo al compenso previsto dall'art. 97 del CCNL 16.11.2022.

L'indennità spetterà al personale di Polizia locale non titolare di incarichi di Elevata Qualificazione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado e al ruolo rivestito nell'ambito dell'organizzazione interna del Corpo.

L'importo stimato da destinare all'erogazione del compenso di che trattasi, a valere sulle risorse stabili, è pari ad € **1.400,00**.

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

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

L'istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art. 10 del CCI normativo del 30.11.2023 ed è relativo alle indennità disciplinate dall'articolo 84 del CCNL 16.11.2022.

Dette indennità è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti o incarichi particolari, comportanti specifiche responsabilità, che non sono già retribuite con altri compensi e che comportano un particolare impegno, ulteriore e aggiuntivo rispetto a quello dei dipendenti della stessa Area, nei riguardi del personale ascritto alle Aree degli Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, con



Comune di Rocca San Giovanni

PROVINCIA DI CHIETI

Piazza degli Eroi, 14 – P.I. 00216740696



c.a.p.: 66020

Tel.:0872/60121

Fax:0872/620247

Web: www.comuneroccasangiovanni.gov.it

PEC: comune.roccasangiovanni@pec.it

Email: protocollo@comuneroccasangiovanni.gov.it

esclusione dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, a cui, previamente con apposito atto scritto (degli Organi di Governo o di Gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge), siano attribuiti compiti che comportino l'assunzione di particolari o specifiche responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese.

Non possono essere attribuiti incarichi e responsabilità al personale che abbia riportato, nell'anno precedente, una valutazione inferiore a 70/100.

Per alcune specifiche responsabilità, il richiamato art. 10 del CCI normativo ha determinato misure specifiche dell'indennità di che trattasi.

L'importo stimato da destinare all'erogazione del compenso di che trattasi, a valere sulle risorse stabili, è pari ad € **5.500,00**.

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

Art. 13 – Altre destinazioni

L'articolo 13 riguarda la costituzione di un fondo di riserva prudenziale con cui, eventualmente, integrare gli stanziamenti assegnati presuntivamente agli altri istituti. Le risorse destinate a tale accantonamento sono pari ad € **500,00**, a valere sulle risorse stabili.

Art. 14 – Premi correlati alla performance organizzativa e individuale

L'istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art. 5 del CCI normativo sottoscritto il 30.11.2023 e dal sistema di misurazione e valutazione della performance formalmente adottato dall'Ente.

La spesa per l'erogazione dell'incentivo in parola è stimata in € **9.082,50**, e graverà interamente sulle risorse stabili, comprensiva della maggiorazione del premio individuale. Detto importo sarà automaticamente incrementato con le economie degli stanziamenti assegnati in sede previsionale ai diversi istituti.

L'ammontare complessivo delle risorse destinate alla distribuzione della premialità di cui all'articolo in commento viene riservato per il 15% alla performance organizzativa e per l'85% alla performance individuale. Al 20%, arrotondato all'unità superiore, del personale valutato positivamente, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi di performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente (ossia che abbia conseguito un punteggio non inferiore a 70 punti nella scheda di valutazione annuale),

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

Art. 15 – Lavoro straordinario

L'articolo 15 riguarda l'istituto del lavoro straordinario secondo la disciplina recata dall'art. 32 del CCI 16.11.2022, al cui finanziamento si destina l'intero ammontare del relativo fondo, pari ad € **4.523,25**.

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

Art. 16 – Incentivazione di specifiche prestazioni o risultati.



Comune di Rocca San Giovanni

PROVINCIA DI CHIETI

Piazza degli Eroi, 14 – P.I. 00216740696



c.a.p.: 66020
Tel.:0872/60121
Fax:0872/620247

Web: www.comuneroccasangiovanni.gov.it

PEC: comune.roccasangiovanni@pec.it

Email: protocollo@comuneroccasangiovanni.gov.it

L'articolo 16 riguarda l'istituto che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art. 11 del CCI del 30.11.2023, con riferimento agli incentivi per funzioni tecniche.

La spesa per l'erogazione degli incentivi in oggetto è stimata in € **19.884,86**.

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

Art. 17 – Clausole finali e di rinvio

L'articolo 17 (per errore indicato come 18) contiene la clausola finale e di rinvio, precisamente, per quanto non in esso previsto, rimanda alle specifiche disposizioni previste in materia dai CCNL e dalle leggi nel tempo vigenti, con riserva di riaprire il confronto qualora dovessero emergere nuove esigenze, ovvero dovessero intervenire mutamenti nel quadro normativo di riferimento rispetto alle clausole definite nel CCI oltre per quanto già specificato al precedente articolo. Nello stesso articolo è stabilito che qualunque variazione, in aumento o in diminuzione delle risorse decentrate accertate in sede di rideterminazione del fondo 2024, ivi incluse quelle relative alle verifiche da effettuare a consuntivo ex art. 23, comma 2, del D.L. 34/2019, inciderà sulla quota destinata alla performance organizzativa e individuale.

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

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base delle determinazioni contenute negli articoli illustrate sub A) della presente relazione, le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

RIEPILOGO DELL'IMPIEGO DELLE RISORSE DI PARTE STABILE € 31.829,36	Importo destinato	Percentuale di utilizzo %
Indennità di comparto	2.499,00	7,85
Progressioni orizzontali attuate e contrattate	9.908,81	31,13
Progressioni orizzontali da attuare CCI 2024	750,00	2,36
a)	13.157,81	41,34
Indennità condizioni di lavoro	1.182,50	3,71
Indennità servizio esterno polizia locale	500,00	1,57
Indennità funzione polizia locale	1.400,00	4,40
Specifiche responsabilità	5.500,00	17,28
Fondo di riserva	500,00	1,57
b)	9.082,50	28,53



Comune di Rocca San Giovanni

PROVINCIA DI CHIETI

Piazza degli Eroi, 14 – P.I. 00216740696



c.a.p.: 66020
Tel.:0872/60121
Fax:0872/620247

Web: www.comuneroccasangiovanni.gov.it

PEC: comune.roccasangiovanni@pec.it

Email: protocollo@comuneroccasangiovanni.gov.it

Totale a) + b)	22.240,31	69,87
Performance organizzativa e individuale	9.589,05	30,13
TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI	31.829,36	100
RIEPILOGO DELL'IMPIEGO DELLE RISORSE VARIABILI		
Performance organizzativa e individuale		
Totale risorse per performance (da risorse stabili e variabili)	9.589,05	
TOTALE IMPIEGO RISORSE VARIABILI		
TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI + RISORSE VARIABILI	31.829,36	
RISORSE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	19.884,86	
TOTALE RISORSE DECENTRATE ESERCIZIO 2022	51.714,22	

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'effetto abrogativo implicito del CCI economico dell'esercizio 2023.

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

L'ipotesi di contratto è coerente con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto le specifiche risorse destinate alla corresponsione delle indennità per le specifiche responsabilità (ex art. 84 del CCNL 16.11.2022), saranno erogate sulla base di compiti di responsabilità effettivamente affidati dal Responsabile del Settore o dal Sindaco in veste di Ufficiale di Governo con atto formale, compiti che non possono essere attribuiti a soggetti che non abbiano conseguito, nell'anno precedente, una valutazione inferiore a 70/100 e ciò in ossequio all'art. 20, comma 1, lett. e) del D.Lgs. n. 150/2009).

Inoltre, le risorse destinate all'incentivazione della performance organizzativa e individuale (**€ 9.082,50**) sono attribuite, secondo l'autonoma decisione dell'ente ai sensi dell'art. 31, comma 3, del D.Lgs. n. 150/2009, in base alla disciplina del *Sistema unico di misurazione e valutazione della performance individuale del personale* approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 20 del 19.04.2018 e dall'art. 5 del CCI normativo sottoscritto il 30.11.2023.

Tale disciplina garantisce l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse variabili alla performance individuale del personale, in applicazione del principio indicato all'art. 80, comma 3 del CCNL 16.11.2022.

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

L'ipotesi di CCI economico prevede che, per l'anno 2024, verrà attribuita n. 1 progressione nell'Area degli Istruttori, per l'importo di € 750,00, secondo la disciplina dell'art. 6 del CCI normativo sottoscritto il 30.11.2023, nel rispetto dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022.



Comune di Rocca San Giovanni

PROVINCIA DI CHIETI

Piazza degli Eroi, 14 – P.I. 00216740696



c.a.p.: 66020
Tel.:0872/60121
Fax:0872/620247

Web: www.comuneroccasangiovanni.gov.it

PEC: comune.roccasangiovanni@pec.it

Email: protocollo@comuneroccasangiovanni.gov.it

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata dei dipendenti appartenenti all'area di riferimento, in servizio al 1 gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCI economico che prevede l'attivazione dell'istituto, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area, rilevato attraverso i tre criteri indicati nel CCNL 16.11.2022:

- 1) risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è sottoscritto il CCI economico che prevede l'attivazione dell'istituto;
- 2) esperienza acquisita;
- 3) capacità culturali e professionali acquisite nel triennio precedente.

La spesa che, per l'anno 2024, graverà sulle risorse stabili, è stimata in € **10.658,81**, comprensiva dei differenziali delle posizioni economiche già attribuite e contrattate.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, che prevede lo stanziamento di somme dedicate ai premi legati alla performance, connessi, dunque, al raggiungimento degli obiettivi e ai risultati attesi del Piano della Performance 2024/2026, ci si attende un incremento della produttività del personale.

Attraverso il sistema di valutazione e misurazione in vigore nell'Ente, si misureranno la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall'Ente ed il contributo reso dai singoli al risultato, nella tensione ultima del miglioramento nel tempo della qualità dei servizi, dell'organizzazione e delle risorse umane e strumentali, a favore della collettività.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna.

Rocca San Giovanni, 2 dicembre 2024

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

Il Segretario comunale

Dott.ssa Mariella Colaiezzi