

COMUNE DI MARANO PRINCIPATO

PROVINCIA DI COSENZA

Prot. n. 9810.....

Data 15/11/2022

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 494/174 del 03/10/2022 del Responsabile del Settore Economico Finanziario nei seguenti importi:

| Descrizione | Importo |
|-------------------------------------|--------------------|
| Risorse stabili | € 51.942,03 |
| Risorse variabili | //// |
| Residui anni precedenti (eventuale) | ///// |
| Totale | € 51.942,03 |

Sezione I – Risorse stabili

| | |
|---|--------------------|
| (1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 2018) - Come certificato dall'organo di revisione contabile | € 49.654,93 |
| (2) (A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA) | |
| (3a) INCREMENTO DI EURO 83,20 SU BASE ANNUA PER DIPENDENTE (IN SERVIZIO AL 31.12.2015) - N.B. DAL 2019 | € 1.248,00 |
| (3b) DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME | € 1.039,10 |
| (4) R.I.A. E ASSEGNI AD PERSONAM NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO | |
| (5) EVENTUALI RISORSE RIASSORBITE (ART. 2, C. 3, D.LGS. 30 MARZO 2001, n. 165) | |
| (6) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO | |
| (7) RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO | |
| (8) MAGGIORI TRATTAMENTI ECONOMICI PER INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE | |
| (9) TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO (ART. 20, D.LGS. 75/2017) | |
| (10) (A DEDURRE) EVENTUALI DECURTAZIONI | |
| (11) (A DEDURRE) DECURTAZIONE PERMANENTE DAL 2015 | |
| TOTALE RISORSE STABILI | € 51.942,03 |

NOTA BENE: i valori di cui ai numeri (3a) e (3b), corrispondenti agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, come chiarito dalla Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG depositata il 18 ottobre 2018.

Sezione II – Risorse variabili:

Le risorse variabili sono così determinate:

a) Risorse variabili soggette a limitazione

| | |
|---|-------------|
| (12) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001) | |
| (13) RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997) | |
| (14) INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C.4, CCNL 21.5.2018) | |
| (15) MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000) | |
| (16) PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - (ART. 63, C. 3, LETT. G), CCNL 21.5.2018) | |
| (17) COMPENSI UNA TANTUM (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO (ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL 21.5.2018) | |
| (18) CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5, CCNL 21.5.2018) | |
| (A DEDURRE) DECURTAZIONI DEL FONDO - RISORSE VARIABILI | |
| Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D.Lgs. 75/2017) | 0,00 |

b) Risorse variabili non soggette a limitazione

| | |
|---|-------------|
| (19) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018) | |
| (20) RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, C. 1, LETT. K); ART. 16, COMMI 4-5-6, DL 98/2011) | |
| (21) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018) | |
| (22) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001) | |
| (23) EVENTUALI RISPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018) | |
| (24) INTEGRAZIONE DEL FONDO PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE - (ART. 67, C. 3, LETT. K), CCNL 21.5.2018) | |
| (25) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) | |
| Totale Risorse variabili non soggette a limitazione | 0,00 |
| TOTALE RISORSE VARIABILI | 0,00 |

Sezione III – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

| Descrizione | Importo |
|-------------------|------------------|
| Risorse stabili | 51.942,03 |
| Risorse variabili | /////// |
| Totale | 51.942,03 |

Sezione IV – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

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

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

Non sono regolate dal presente contratto somme per totali € 30.034,70 relative a:

| Descrizione | Importo |
|--|--------------------|
| Indennità di comparto | € 5.981,88 |
| Progressioni orizzontali | € 24.052,82 |
| Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000) | |
| Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 5.10.2001) | |
| Altro | |
| Totale | € 30.034,70 |

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL e di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Sono regolate dal contratto somme per complessivi € 21.907,33, così suddivise:

| Descrizione* | Importo |
|---|--------------------|
| Indennità di turno | //// |
| Indennità "Condizioni di lavoro" | € 3.120,00 |
| Indennità di reperibilità (integrazione) | € 516,00 |
| Lavoro straordinario | //// |
| Indennità specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 21.5.2018) | € 8.534,00 |
| Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 21.5.2018) | //// |
| Indennità di funzione per la polizia locale (art. 56-sexies, CCNL 21.5.2018) | //// |
| Progressione Economica orizzontale anno 2022 | € 2.000,00 |
| Produttività (performance individuale e collettiva) | € 7.737,33 |
| Totale | € 21.907,33 |

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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

| Descrizione | Importo |
|----------------------------------|--------------------|
| Somme non regolate dal contratto | € 30.034,70 |
| Somme regolate dal contratto | € 21.907,33 |
| Destinazioni ancora da regolare | |
| Totale | € 51.942,03 |

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

N.B. La somma di € 34.170,00 per posizioni organizzative e risultato e la somma di € 800,00 per lavoro straordinario non transitano nel fondo.

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 le risorse del Fondo stabili;

Le risorse stabili ammontano a € 51.942,03 le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato) ammontano a € 30.034,70. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

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

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.

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

Per l'anno in corso è *prevista* l'effettuazione di progressioni economiche orizzontali per le categorie B e C .

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

| Descrizione | Anno 2021 | Anno 2022 | Differenza |
|---------------------------------------|--------------------|--------------------|-----------------|
| Risorse stabili | € 51.570,24 | € 51.942,03 | € 371,79 |
| Risorse variabili | /////// | /////// | |
| Residui anni precedenti | /////// | /////// | |
| Riduzione per superamento limite 2019 | | | |
| Totale | € 51.570,24 | € 51.942,03 | € 371,79 |

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

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 programmazione finanziaria delle spese di personale (compresi oneri e relativa IRAP) ricomprende le risorse per il pagamento del trattamento accessorio di cui al fondo per la contrattazione decentrata. Le imputazioni contabili mensilmente effettuate sui capitoli di spesa relativi al fondo risorse decentrate sono costantemente monitorate al fine del rispetto dei limiti finanziari e normativi previsti.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2022 risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2022 risulta rispettato. Alla data della costituzione del fondo anno 2022 non si registrano rimanenze anno 2021 non utilizzate da riportare nel fondo anno 2022.

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

Il fondo per la contrattazione decentrata è previsto ed impegnato nel bilancio di previsione 2022/2024 annualità 2022 al capitolo 1277 per l'importo di € 21.907,33 – MISSIONE 1 – PROGRAMMA 3 – TITOLO 1 quale somma da distribuire. Si dà atto che comunque fanno parte del fondo anche le risorse non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal contratto integrativo quali indennità di comparto per la quota a carico del fondo risorse decentrate e le progressioni economiche storiche anno 2021 e precedenti che vengono allocate negli appositi capitoli di bilancio.



IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO

(Rag. Emilia Molinaro)

Emilia Molinaro

COMUNE DI MARANO PRINCIPATO

PROVINCIA DI COSENZA

Prot. n. 9810.....

Data 15/11/2022

Relazione illustrativa

Modulo I

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

| | | |
|--|---|--|
| Data di sottoscrizione | Pre- intesa 14/11/2022 prot. 9765 Contratto | |
| Periodo temporale di vigenza | Anno 2022 | |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Molinaro Emilia Componenti: Baratta Francesco – Lupo Gianfranco Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL – FP – UIL – CSA – CGIL Firmatarie della pre-intesa: CISL/FP – UIL/FP Firmatarie del contratto: (indicare le sigle firmatarie) | |
| Soggetti destinatari | Personale dipendente non dirigente. | |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | <i>Utilizzo risorse decentrate anno 2022 nel rispetto del contratto decentrato nominativo triennio 2018/2020</i> a) <i>Indennità condizioni di lavoro;</i> b) <i>Indennità specifiche responsabilità;</i> c) <i>Indennità di reperibilità;</i> d) <i>Produttività</i> e) <i>Progressione Economica Orizzontale</i> | |
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno. | È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno e in che data? La certificazione dell'organo di controllo sulla compatibilità dei costi del CCDI con i vincoli di bilancio e con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge è stata acquisita con parere positivo in data 28/10/2022 con protocollo 9389. |
| | Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. | |
| | 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? Sì. Il Piano della <i>performance</i> di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 è stato approvato per l'anno 2022/2024 con deliberazione di Giunta Comunale n. 107 del 23/08/2022 unitamente al PEG 2022. Il Comune di Marano Principato ha una popolazione inferiore ai 5000 abitanti. È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? Sì. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 20/04/2022 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (2022/2024) che comprende anche il Piano triennale della Trasparenza e integrità. |

| | | |
|-------------------------------|--|---|
| | | È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? Sì, per quanto di competenza. |
| | | La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009? La Relazione sulla Performance anno 2021 è stata validata dall'OIV in data 14/07/2022 acquisita al prot. n. 6161 del 15/07/2022 ed è stata approvata con deliberazione di giunta comunale n. 102 del 25/07/2022 |
| Eventuali osservazioni | | |

Modulo II

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2022 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione:

- ✓ Istituto indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 2018/2020) l'importo previsto è pari ad € 3.120,00 per n. 6 unità (€ 3,50 al giorno).
- ✓ Istituto indennità specifiche responsabilità l'importo previsto è di € 8.534,00 per n. 06 unità di cat. C per € 1.600,00 cad.
- ✓ Istituto indennità di reperibilità l'importo previsto è di € 516,00;
- ✓ Progressione Economica Orizzontale per le Cat. B e Cat. C;
- ✓ Performance collettiva e individuale l'importo previsto è di € 7.737,33 unitamente alle eventuali economie non utilizzate dagli altri istituti;

Allegato 1 - Tabella analitica della costituzione del fondo.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui al punto A le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

| Istituti contrattuali applicati | Importo |
|--|--------------------|
| Incentivo <i>performance</i> individuale e collettiva | € 7.737,33 |
| Progressioni economiche nella categoria | € 2.000,00 |
| Indennità di turno | |
| Indennità di reperibilità - Integrazione | € 516,00 |
| Indennità "Condizioni di lavoro" | € 3.120,00 |
| Indennità per specifiche responsabilità | € 8.534,00 |
| Incremento di risorse per retribuzione di posizione e di risultato | |
| Indennità di servizio esterno (Polizia locale) | |
| Indennità di funzione (Polizia locale) | |
| Trattamenti accessori fissati per legge | |
| Welfare integrativo | |
| Indennità per personale educativo e docente | |
| Indennità per personale educativo nido d'infanzia | |
| Indennità di comparto | |
| Altro | |
| TOTALE | € 21.907,33 |

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto integrativo determina effetti abrogativi impliciti di norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi e delle clausole non riportate nel presente CCDI.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il Regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 134 del 22/12/2017 e successive modifiche ed integrazioni approvate con deliberazione di giunta comunale n. 75 del 30/05/2022 ad oggetto: "Modifiche e Integrazioni al Sistema di misurazione e valutazione della performance (D.lgs. n.150/2009 e ss.mm) di cui alla deliberazione di G.C. n. 134/2017").

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal suddetto sistema di valutazione della performance in vigore presso l'Ente.

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi responsabili che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del d.lgs. 150/2009. Non sono previsti automatismi.

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

Lo schema di CCDI per l'anno 2022 prevede nuove progressioni economiche pari al 30% del personale in servizio avente diritto allocate nelle categorie B e C.

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

I continui interventi normativi, che si sono succeduti nel corso degli ultimi anni, hanno inciso notevolmente sulla contrattazione integrativa non solo in relazione ai vincoli finanziari, ma anche agli strumenti di programmazione economica e gestione delle risorse umane.

Gli enti locali devono infatti dare attuazione, recependole nei propri ordinamenti, alle norme contenute nel D.Lgs. 150/2009 e ss.mm, alla L. 122/2010, alla L. 135/2012, alla L. 228/2012, alla L. 190/2012 e al D.P.R. 62/2013 e L. 205/2017 (L.B.2018), Circolare RGS 20/2017, Delib. Sez. Aut. Corte Dei Conti n° 16/2016, Delib. Corte dei Conti Sez. Autonomie N. 6/2018 e art. 23 D. Lgs. 75/2017 art. 23, comma 2 che blocca il tetto del fondo, anche per l'anno 2022, al tetto del 2016. Si richiama, in proposito, anche il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Marano Principato approvato con deliberazione di G. C. n° 28/2011 e modificato con atto n°1 8/17/03/2016. Si dà atto che il BP/2022/2024 - è stato approvato con atto del Consiglio Comunale n° 22 del 27/07/2022, esecutivo.

Si dà atto del rispetto degli obblighi in materia trasparenza.

RISULTATI ATTESI:

1. Miglioramento della qualità dei servizi resi / Orientamento all'utenza

Con il CCDI Anno 2022 l'Amministrazione mira a continuare a:

- incentivare l'impegno e la qualità della performance individuale e organizzativa;
- a migliorare la qualità dei servizi resi, remunerando le prestazioni aggiuntive, che producono benefici per l'utenza.
- a rafforzare l'efficacia dell'Azione Amministrativa con più servizi, più velocità nelle risposte al cittadino, più facilitazioni per il pubblico;
- ad ottimizzare e migliorare il funzionamento degli uffici;
- Incrementare il livello di trasparenza (D. Lgs. 33/2013) e D. Lgs. 97/2016 (Decreto FOIA);
- Garantire la legalità e lo sviluppo della cultura e dell'integrità;
- Potenziare le entrate e ridimensionare le spese.
- Flessibilità.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato.

La Dotazione Organica dell'Ente, alla data odierna, con riferimento al personale attualmente in servizio a tempo indeterminato, è pari a n°15 posti di cui n° 3 in categoria D titolari di P.O., n° 6 in categoria C, n° 6 in categoria B.

Inoltre è presente nella Dotazione Organica vigente N. 01 cat. D part-time (12h settimanali) assunto a tempo

determinato fino al 31.12.2022 mediante l'istituto dello "scavalco di eccedenza ai sensi dell'art. 1, comma 557, Legge 311/2004 giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 82 del 14.06.2022.
Con Delib. della G.C. n. 60 del 23/05/2018 si è proceduto all'incremento dell'orario di lavoro per n. 4 unità a tempo indeterminato part-time che attualmente prestano servizio per n. 30h settimanali.

In data 30/12/2020 con determinazione dirigenziale n. 584/188 del Settore Economico Finanziario si è proceduto alla stabilizzazione a tempo indeterminato di n. 03 unità proveniente dal bacino ex LSU/LPU già dipendenti a tempo determinato e parziale del Comune, ad oggi le unità in servizio sono n. 2.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 101 del 25/07/2022 è stato disposto l'incremento orario di n. 02 unità cat. B ex LSU/LPU con decorrenza 01/08/2022 .

Con decorrenza 02/02/2022 è stato collocato a riposo per dimissioni volontarie (pensione anticipata per lavoratori precoci legge n. 232/2016, articolo 1, comma 199, lettera d) n. 01 unità cat. B full-time.

L'Amministrazione comunale, già da tempo, nel rispetto delle norme vigenti, ha avviato la gestione associata di alcune delle funzioni fondamentali di cui alla L. 135/2012 e ss.mm.(scavalco servizio di segreteria fino al 30/11/2022 e convenzione ufficio di segreteria comunale con decorrenza 01.12.2022).

L'impegno richiesto è quello di una maggiore razionalizzazione e ottimizzazione delle risorse a disposizione e di garantire efficienza nell'erogazione dei Servizi, imparzialità, correttezza amministrativa, attuazione del Piano di razionalizzazione delle spese, aumento dei sistemi informatici, partecipazione alle finalità dell'Ente, ecc..

Con deliberazione G.C. n° 47 del 20/04/2022 si è proceduto all' approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024 (PTPCT).

Con deliberazione di G.C. n° 107 del 23/08/2022 è stato approvato unitamente al PEG definitivo anno 2022 anche il Piano Performance 2022/2024. Anno 2022 (PIAO).

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 7/02/2018 è stato approvato il regolamento per la disciplina del Sistema di valutazione per la Progressione Economica Orizzontale (PEO). DLgs. 74/2017 e DLgs 75/2017.

Relativamente agli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art.113 del D.Lgs.50/2016 corretto dal D.Lgs.56/2017 art. 1 comma 526, gli incentivi per funzioni tecniche fanno capo al medesimo capitolo di spesa previsto per i singoli lavori, servizi e forniture (deliberazione della Corte dei Conti n° 6/2018 sez. Autonomie e CCNL 2016/2018 - dichiarazione congiunta n° 9).

Dalla sottoscrizione del CCDI 2022, relativamente ai premi di produttività, collegati al sistema di valutazione della prestazione, ci si attende uno sviluppo dello spirito di squadra e di attenzione di ogni singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi con conseguente aumento della produttività di tutto il personale. In proposito, è richiesta una maggiore responsabilità dei Titolari delle Posizioni Organizzative all'uopo chiamati a controllare il personale dipendente a loro assegnato.

