



COMUNE DI VINOVO

(Città Metropolitana di Torino)

CONCERTAZIONE RIGUARDANTE LA DISCIPLINA PER L'AREA DELLA DIRIGENZA DEL COMUNE DI VINOVO PARTE ECONOMICA ANNO 2022

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Questo modulo consiste nella sintetica descrizione degli aspetti procedurali della contrattazione, come evidenziati nella scheda che segue:

Data di sottoscrizione: Verbale di concertazione -12.12.2022

Periodo temporale di vigenza : 1.1.2022 – 31.12.2022

Composizione della delegazione trattante :

- Parte Pubblica : Sindaco Pro tempore – Dr. Gianfranco Guerrini
- Parte Sindacale
- Dirigente in servizio presso l'Ente

Soggetti destinatari : personale con qualifica dirigenziale

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica): utilizzo risorse anno 2022

RISPETTO DELL'ITER ADEMPIMENTI PROCEDURALE E DEGLI ATTI PROPEDEUTICI E SUCCESSIVI ALLA CONTRATTAZIONE .

a) Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno nella Relazione illustrativa :

E' stato richiesto specifico parere favorevole con riferimento alla compatibilità di costi con vincoli di bilancio in merito al verbale di concertazione in materia di retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2022 relativo al personale con qualifica dirigenziale

b) Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.

- È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?

Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione sono stati approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 41 del 9.3.2022.

- È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009? Il piano è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 19.01.2022.
- È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 ora sostituito dall'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013? Sì per quanto di competenza.
- La Relazione della Performance anno 2021 è stata validata dall'O. di V. ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009? Sì
- La Relazione della Performance anno 2021 è stata redatta e validata a consuntivo dall'O. di V. entro giugno 2022

Eventuali osservazioni

I Dirigenti in servizio presso questa Amministrazione comunale sono meno di tre e pertanto trova applicazione il comma 4 dell'art. 45 del CCNL 17/12/2020 che rinvia le materie oggetto di contrattazione decentrata alla concertazione. I riferimenti, nella presente relazione illustrativa, alla contrattazione sono pertanto da intendersi sostituiti con la concertazione.

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 dall'accordo di concertazione

Art. 1- Campo di applicazione e durata

Art 2- Retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti

Art 3- Finanziamento retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti

art 4- sostituzione del dirigente incarichi ad interim

art 5- incarichi aggiuntivi

art 6- clausole finali

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato sono quantificate in complessivi € 65.171,62.

Tali risorse sono destinate:

- retribuzione di posizione € 51.409,50
- retribuzione di risultato € 13.762,12

c) effetti abrogativi impliciti

Sono confermate le modalità di erogazione concertate nell'accordo di concertazione del 2021. Restano in vigore le clausole contrattuali del precedente accordo integrativo, non modificate dal presente accordo integrativo.

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

La retribuzione di risultato è erogata sulla base del sistema di valutazione che tiene conto sia del raggiungimento degli obiettivi approvati nell'ambito del PEG/PDO/Piano della Performance, in coerenza con gli strumenti di programmazione adottati dalla Giunta, sia della valutazione della performance individuale. Le previsioni sono coerenti con le disposizioni del Decreto Legislativo 150/2009, in quanto trova applicazione il sistema di misurazione e di valutazione della performance (organizzativa e individuale). Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato approvato con deliberazione n. 73 del 15 aprile 2019.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate dal fondo per la progressione orizzontale.

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance)

Il vigente Piano degli Obiettivi (PDO) e il Piano della Performance, integrati al Piano Esecutivo di Gestione (PEG), individua gli obiettivi strategici e di processo definiti dall'Amministrazione, evidenziandone le specifiche finalità. Ogni obiettivo è collegato alle risorse disponibili e tradotto in obiettivi operativi nel Piano Esecutivo di Gestione. Al fine della corresponsione degli strumenti premiali previsti dall'attuale normativa, ogni Dirigente verrà valutato sulla base del raggiungimento di una serie di obiettivi strategici, di sviluppo e di miglioramento (individuali e trasversali) specificatamente individuati nel P.D.O./Piano della Performance.

g) altre informazioni ritenute utili

=====

Vinovo, 12.12.2022

Prot. 22164

II VICE SEGRETARIO COMUNALE
f.to (Dott. Gianluca MARANNANO)