

COMUNE DI FRASCATI

Provincia di ROMA

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo anno 2022

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Data di sottoscrizione
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica individuata con delibera di Giunta Comunale n. 27 del 3.3.2022: Presidente – Segretario Generale – Dott.ssa Virginia Terranova Membro – Dirigente Settore II – Dott. Cosimo Mazzone Membro – Dirigente Settore III – Dott.ssa Rita Fabi Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL CGIL UIL CSA USB PUBBLICO IMPIEGO
Soggetti destinatari	Personale non dirigente

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate anno 2022
	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>Sì, in data 4.4.2022</p>
	<p>L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.</p>
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>
	<p>È stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con la deliberazione di Giunta Comunale n. 143 del 20.10.2022.</p> <p>E' stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2022 - 2024 con deliberazione di Giunta Comunale n. 139 del 13.10.2022.</p>
	<p>Con deliberazione della Giunta Comunale n. 61 del 28.4.2022 è stato approvato Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2022 - 2024.</p>

		L'Amministrazione garantisce inoltre la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale.

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel **Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance**, approvato con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 15 del 17.2.2017, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

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

Per i criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, si rimanda a quanto stabilito nell'Allegato 1 del CCDI approvato per gli anni 2019 – 2021.

Alla luce di questi ultimi, si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, adottato con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 15 del 17.2.2017. Il tutto nel rispetto dei principi dettati

dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

1

