

	inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza, previsto dal D.Lgs.vo 150/2009 e s.m.i. è ricompreso nella predetta deliberazione nr. 27 del 30/01/2024
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione previsto dal D.Lgs.vo 150/2009 e s.m.i.
		La Relazione della Performance, come previsto dal D. Lgs.vo 150/2009 e s.m.i., è stata validata dal Nucleo di Valutazione Aziendale in data 24/06/2024, ed è stata approvata con deliberazione nr. 336 del 27/6/2024. Il Nucleo di Valutazione Aziendale ha preso atto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026 in data 24/01/2024, così come specificato nella sopra indicata deliberazione nr. 27/2024

## 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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito e materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.**

La presente relazione illustrativa viene predisposta in conformità di quanto previsto dalle seguenti disposizioni norme contrattuali:

- art. 40 e 40bis del D.L.vo 165/2001 e s.m.i.;
- circolare nr. 25 del 2012 R.G.S.;
- CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali, sottoscritto in data 16/07/2024, con particolare riferimento:
  - agli artt. 7, 8 e 9 del Titolo “Relazioni Sindacali” – Parte comune
  - all'art. 23 del Titolo II “Disposizioni comuni su istituti normativi ed economici” – Parte comune
- CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali, sottoscritto in data 17/12/2020, con particolare riferimento:
  - all'art. 91 del Titolo IV “Trattamento economico” – Sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali

L'Accordo ha definito altresì le risorse per alla retribuzione di risultato, da destinare alla performance organizzativa e alla performance individuale, determinando parametri e modalità di distribuzione degli incentivi in relazione alla percentuale di raggiungimento delle performance ed alla presenza in servizio, ai coefficienti di attribuzione degli incentivi in funzione dell'incarico attribuito nonché del coefficiente di valutazione derivante dalla valutazione individuale.

Come indicato dall'art. 91 del CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali, sottoscritto in data 17/12/2020, è stata altresì definita la differenziazione del premio individuale, individuando percentuale, quote da erogare e criteri da utilizzare.

Infine, l'Accordo prevede di destinare una quota al riconoscimento dello svolgimento dell'incarico di sostituzione – così come previsto dall'art. 73 - comma 7 - del CCNL del 17.12.2020

**b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;**

Nel “Fondo per la retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori” confluiscono tutti i valori indicati nei commi 2 e seguenti dell'ex art. 91 del CCNL 17.12.2020.

Per l'anno 2024 il fondo provvisorio ammonta a € 129.510,00; detta somma, al netto delle indennità per sostituzioni ed eventuale trattamento accessorio, è destinata alla retribuzione di risultato.

Eventuali residui derivanti dal “Fondo retribuzione di posizione” andranno ad incrementare in pari percentuale (50% - 50%) la performance organizzativa e quella individuale..

**c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;**

L'Accordo sostituisce integralmente tutti gli accordi pregressi di identico contenuto.