



**PARCO NATURALE REGIONALE
SIRENTE VELINO**

Viale XXIV Maggio - 67048 Rocca di Mezzo (AQ)

Tel: 0862 9166 Fax: 0862 916018 CF: 93009730669

info@sirentevelino.it www.parcosirentevelino.it

**OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALLA IPOTESI DEL CONTRATTO INTEGRATIVO
PARTE ECONOMICA ANNO 2022- AREA DIRIGENZA.**

**Relazione Illustrativa
II.1 Modulo 1**

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Data di sottoscrizione	15/09/2022
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: PRESIDENTE Ente Parco Francesco D'Amore Parte Sindacale: RSU FRANCESCA FERLINI Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CSA RAL BENEDETTA DI GENNARO UIL FPL MINGRONI DANIELE CGIL FERDINANDO LATTANZI Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CSA, RAL, UIL FPL, CISL, CGIL
Soggetti destinatari	PERSONALE DIRIGENTE
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) retribuzione di risultato;
Rispetto dell'iter Adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. Parere favorevole acquisito con nota 2442 del 04/10/2022

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della performance 2022-2024 previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009 è stato approvato con Delibera di Consiglio Direttivo n. 40 del 30/06/2022
	Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 previsto all'art. 1, comma 8, della Legge 190/2012 è stato approvato con Delibera di Consiglio Direttivo n. 42 del 30/06/2022
	L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 è stato abrogato dalle nuove disposizioni di cui al D.lgs. n.33/2013
	La Relazione della Performance è stata approvata con Delibera di Consiglio Direttivo n. 43 del 30/06/2022, trasmessa all'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. Del d.lgs. n. 150/2009 e validata (nota Prot n. 1513 del 27/06/2022)
Eventuali osservazioni	

Le parti nella suddetta ipotesi prendono atto dell'ammontare delle risorse relative all'anno 2022 e in particolare che il fondo retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente, che verrà utilizzato per la remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato del Direttore a tempo determinato (assunto ai sensi dell'art. 110 comma 1 del Tuel);

Visto il contratto sottoscritto in data 26/07/2022 tra l'Ente Parco e il Direttore dell'Ente Dott Igino Chiuchiarelli.

Per quanto attiene alla retribuzione di risultato viene destinata ad essa, come da contratto, una percentuale annua che varia tra il 30 ed il 50% della retribuzione di posizione;

La retribuzione di risultato verrà ripartita con le modalità previste nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato con Deliberazione del Commissario Regionale n. 30 del 13/10/2015;

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse costituenti il fondo per l'anno 2022, tenuto conto dell'art.57, comma 3, del CCNL 17/12/2020, sono così ripartite:

ANNO 2022	
Importo Retribuzione Posizione	41.262,13
Importo retribuzione di risultato	20.631,06
TOTALE	61.893,19

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

Le previsioni del CCDI sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al Dirigente/Direttore si applicheranno i sistemi di valutazione e le norme regolamentari dell'ente coerenti con i criteri di cui al D.lgs. n. 150/2009.

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

La fattispecie non è prevista per il personale dirigente

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

L'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al raggiungimento degli obiettivi di performance previsti nel Piano della Performance anno 2022