



## **COMUNE DI GALATINA**

**Provincia di LECCE**

**ACCORDO INTEGRATIVO DECENTRATO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI GALATINA,  
AI SENSI DELL'ART. 8 DEL CCNL DEL 21 MAGGIO 2018 – PARTE ECONOMICA 2022. RELAZIONE  
ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

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

***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***

<b>Data di sottoscrizione definitiva</b>	Contratto Collettivo Decentrato Integrato per il personale non dirigente – <b>Accordo economico 2022</b> sottoscritto il 30/12/2022.	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	parte economica: anno 2022	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><u>Parte Datoriale (ruoli/qualifiche ricoperti):</u>                      Presidente dott.ssa Consuelo Tartaro, Segretario Generale del Comune</p> <p>Componenti:                      Avv. Elvira Anna Pasanisi, Dirigente delle Direzioni Affari Generali e Avvocatura e servizi Finanziari;                      Dott. Antonio Patera, Dirigente della Direzione Servizi Finanziari e Innovazione;                      Arch. Nicola Urbanistica e Attività Produttive;                      dott. Luigi Tundo, Comandante della P.M. di Galatina;</p> <p><u>Parte sindacale:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u>                      CISL FP; CGIL FP; UIL FPL.; CSA REGIONI E AUTONOMIE;</li> <li>○ <u>RSU</u></li> </ul> <p><u>Firmatarie del contratto:</u>                      CISL FP; UIL FPL.; CSA REGIONI E AUTONOMIE, CGIL FP, RSU</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Istituti di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL 2016/2018 e accordo per la ripartizione e destinazione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022.	
<b>Rispetto dell'iter relativo</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	<p><b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</b></p> <p>Sì, giusta parere di cui al verbale n. 32 del 22.12.2022 del Collegio dei Revisori dei Conti (Organo di controllo interno)</p>

	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<i>Nel caso l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda, da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva</i>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p><b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</b></p> <p>Con deliberazione di Giunta Comunale n. 380 del 21.12.2022 è stato approvato il Piano dettagliato degli Obiettivi e della Performance definitivo per l'anno 2022</p> <hr/> <p><b>È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</b></p> <p>Con deliberazione di Giunta Comunale n. 86 del 30.03.2022 è stato adottato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022/2024.</p> <hr/> <p><b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</b></p> <p>Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale – sulle pertinenti aree tematiche, delle informazioni prescritte dalle vigenti disposizioni</p> <hr/> <p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b></p> <p>La Relazione sulla Performance dell'anno 2021, redatta a consuntivo, è stata approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 377 del 21.12.2022 ed è in corso di validazione.</p>
<b>Eventuali osservazioni:</b>		

***1.2 -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

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ha per oggetto la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per il personale non dirigente per l'anno 2022, per il finanziamento, conformemente alle disposizioni del CCNL del 21.05.2018, degli istituti espressamente indicati, per gli importi e nella misura di seguito corrispondentemente riportata.

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

Il "Fondo risorse decentrate" per il personale dipendente, relativo all'anno 2022, è stato costituito in via definitiva con determinazione dirigenziale R.G. n. 1925 del 09.12.2022, secondo le indicazioni dell'art. 67 del CCNL 2016/2018 ed in osservanza delle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 75/2017, nonché del vincolo di cui all'art. 9 comma 2 bis del D.L. n. 78/2010.

Il Fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente per l'anno 2022 risulta complessivamente pari ad € 527.122,59 (di cui € 319.585,00 – risorse stabili e variabili nel tetto -, € 20.973,94 – incrementi da CCNL 21/05/2018 esclusi dal limite – ed € 223.477,26 – risorse variabili non soggette al limite, di cui € 128.167,02 per risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21/05/2018, non utilizzate in anni precedenti, da contrattare).

Il totale delle risorse disponibili alla contrattazione è pari a € 468.725,96.

Le Parti hanno convenuto di destinare le risorse costituenti il fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'anno 2022, per il finanziamento degli istituti di seguito indicati, per gli importi e nella misura corrispondentemente riportata:

**Relativamente alle risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 2016/2018:**

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI STORICHE: € 154.829,59

INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA A CARICO DEL FONDO: € 51.256,94

INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO: € 3.222,30

**Relativamente alle risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 2, del CCNL 2016/2018:**

PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (*compresa maggiorazione ex art. 69 CCNL 2016/2018 e quota parte di performance organizzativa, così come previsto dal vigente SMIVAP*): € 39.000,00

PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: € 9.000,00

INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (*art. 70 bis CCNL 2016/2018*): € 5.000,00

INDENNITÀ DI TURNO E REPERIBILITÀ (*artt. 23 e 24 CCNL 2016/2018*) e INDENNITÀ PER ATTIVITÀ PRESTATA IN GIORNO FESTIVO E MAGGIORAZIONE (*art. 24, comma 1, CCNL 14.9.2000*): € 73.600,00

INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (*art. 70 quinquies, commi 1 e 2, CCNL 2016/2018*): € 65.000,00

INDENNITÀ DI FUNZIONE P.M. (*art. 56 sexies CCNL 2016/2018*): € 10.000,00

INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO (*art. 56 quinquies CCNL 2016/2018*): € 6.500,00

COMPENSI MESSI NOTIFICATORI (*art. 54 CCNL 14.09.2000*): € 1.500,00

INCENTIVI POTENZIAMENTO ENTRATE (*art. 67, co. 5, lett. b del CCNL 21.05.2018*): //

PROGRESSIONI ECONOMICHE RELATIVE ALL'ANNO DI EFFETTUAZIONE: € 42.000,00

**Le risorse previste da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 68, comma 2, lettera g) del CCNL 2016/2018, ammontano a complessivi € 95.310,24 e risultano così dettagliate:**

INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE (art. 113 D.Lgs. n. 50/2016): 66.000,00

COMPENSI PROFESSIONALI AVVOCATURA DELL'ENTE (art. 9 D.L. n. 90/14): € 15.000,00

COMPENSI ISTAT (art. 70 ter CCCNL 2016/2018): € 10.055,20

COMPENSI DERIVANTI DA ACCORDI DI COLLABORAZIONE, SPONSORIZZAZIONI (art. 67, co. 3, lett. a) CCNL 2016/2018): € 1.609,04

DIRITTI ED ONERI DESTINATI A FINANZIARE ATTIVITÀ ISTRUTTORIA CONNESSA A RILASCIO CONCESSIONI IN SANATORIA (art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003): € 2.646,00

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

d) 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:

In sede di delegazione trattante le parti hanno espressamente convenuto di destinare € 48.000,00 alla remunerazione di premi correlati alla performance individuale (e della correlata voce performance organizzativa), da erogarsi, sulla base di logiche selettive orientate alla valorizzazione del merito ed al conseguimento dei risultati attesi rispetto agli obiettivi assegnati, in conformità ai criteri ed alle modalità previste dal vigente SMIVAP.

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

Nella corrente annualità le parti hanno destinato l'importo di € 49.000,00 al finanziamento di nuove progressioni orizzontali all'interno di ciascuna categoria (A, B, C, D), da attivarsi con decorrenza dal 01.01.2022 e da destinarsi al 50% del personale avente diritto, individuato mediante partecipazione a selezione.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

Il CCDI - parte economica 2022 è coerente con le direttive di cui alla deliberazione di G.C. n. 378/2022, con riferimento alla destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa ex art. 68, comma 1, del CCNL 2016/2018 - al netto di quelle necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica orizzontale al personale già beneficiario delle stesse e di quelle necessarie all'erogazione dei trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo (indennità di comparto - quota fondo-, indennità del personale educativo dell'asilo nido), come di seguito riepilogate:

- a) destinare parte delle risorse disponibili al finanziamento delle indennità di turno e reperibilità, dell'indennità condizioni di lavoro, dei compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000, nonché della indennità di servizio esterno di vigilanza (art. 56 quinquies CCNL 2018) e della indennità di funzione personale PM cat. D/C (art.56 sexies CCNL 2018);
- b) destinare altra parte delle risorse, ove disponibili, al finanziamento delle progressioni

economiche all'interno di ciascuna categoria (A, B, C, D), da attivarsi, con decorrenza dal 01.01.2022, nelle forme e modalità riportate all'art. 13 del C.C.D.I. di parte normativa sottoscritto il 03.12.2019, come modificato e integrato da CCDI del 30.12.2021;

- c) destinare le residue somme disponibili al finanziamento dei premi correlati alla performance, nella misura prevista da contratto collettivo nazionale, definendone i criteri di attribuzione, nonché al finanziamento di indennità di specifiche responsabilità (art. 70 quinquies CCNL 2018), in conformità alla relativa disciplina contenuta nel CCDI 2019/2021 di parte normativa;
- d) destinare le risorse variabili alla remunerazione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (incentivi avvocatura, incentivi funzioni tecniche, Istat, consono edilizio, compensi ai messi notificatori, ecc.)
- e) confermare i limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, del CCNL 21/05/2018;
- f) confermare i limiti per il numero dei turni di reperibilità nel mese previsti dall'art. 24, comma 3, del CCNL 21/05/2018, nonché la relativa misura indennitaria come prevista al comma 1 del predetto articolo.

Il CCDI - parte economica 2022, pertanto, così come strutturato, rappresenta uno strumento preordinato ad assicurare il conseguimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, declinati negli atti di programmazione finanziaria e gestionale dell'ente, mediante il finanziamento di istituti indennitari, incentivanti e premiali orientati a remunerare la responsabilità, il merito e la qualità delle prestazioni rese dal personale dipendente, misurati sulla base della SMIVAP adottato, in una prospettiva di effettivo miglioramento organizzativo e, complessivamente, dei servizi erogati.

- g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

//