

**COMUNE DI GALEATA**  
**Provincia di Forlì - Cesena**

**Relazione illustrativa**  
**al contratto integrativo anno 2022**

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



## 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 preintesa		Accordo destinazione risorse decentrate anno 2022 con applicazione CCI 2019/2021: 15/12/2022
Data di sottoscrizione		19/12/2022
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
Composizione della delegazione trattante		Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente dott.ssa Morena Bonucci Amadori – Vice Segretario comunale Componenti Lorena Bevoni – responsabile settore finanziario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni ed autonomie locali Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Anno 2022
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Attestazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?  Sì, in data 19/12/2022 il Revisore dei conti ha espresso parere favorevole prima della sottoscrizione definitiva del contratto integrativo  L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	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?  Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il PDO (piano dettagliato degli obiettivi) di cui all'art.108 TUEL e il piano della performance di cui all'art.10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel PEG (piano esecutivo di gestione) approvato con delibera G.C. n. 42 del 30/6/2022.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?  Sì, con deliberazione della Giunta Comunale n. 5 del 20/1/2022 di approvazione del Piano anticorruzione per il triennio 2022/2024
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?  Sì, per quanto di competenza. L'amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web del Comune.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?  Il Nucleo di valutazione associato ha effettuato la valutazione degli obiettivi/risultati contenuti nel PEG 2021, facendo un verbale di valutazione in data 22/06/2022, verificando i report presentati dai responsabili di posizione organizzativa
Eventuali osservazioni		

**Modulo 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 risultanti attese altre informazioni utili)**

A - Illustrazione di quanto disposto dall'accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse decentrate:

Premesso che:

- che in data 23/12/2019 è stato sottoscritto il **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2019 – 2021**;

- che il fondo risorse decentrate anno 2022 è stato quantificato con determinazione n.271 del 16/12/2022 , nell'importo di € 60.269,74

Il nuovo CCI 2019/2021 definisce i criteri e valori dei compensi da attribuire al personale dipendente e a cui destinare le risorse accessorie riportate nel quadro di cui al successivo punto B).

Sono previsti, in particolare, i seguenti compensi:

- > indennità di rischio, disagio e maneggio valori (art. 14 CCI 2019/2021)
- > indennità per specifiche responsabilità (art.15 CCI 2019/2021)
- > premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art.9 CCI 2019/2021)
- > differenziazione del premio individuale (art.10 CCI 2019/2021)
- > progressioni economiche (art.11 CCI 2019/2021)

La destinazione delle risorse decentrate anno 2022 si riferisce alle risorse stabili e alle risorse variabili per le quali sono state rispettate le indicazioni dell'Amministrazione comunale;

B - Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo

Sulla base dei criteri definiti dal CCI le risorse vengono utilizzate, per l'anno 2022, nel seguente modo

**CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:**

**-INDENNITA':**

**INDENNITA': di rischio**

- Importo previsto nel fondo: € 1.000,00
- Riferimento alla norma del CCNL: 21/5/2018
- riferimento all'articolo del CCI aziendale: art.14
- criteri di attribuzione: al personale esterno. Tale indennità è subordinata all'effettiva prestazione dell'attività lavorativa

**INDENNITA': disagio**

- Importo massimo previsto nel fondo: € 0,00
- Riferimento alla norma del CCNL: 21/5/2018
- riferimento all'articolo del CCI aziendale: art.14
- criteri di attribuzione: per l'anno 2022 non si manifestano le condizioni lavorative per l'erogazione di tale indennità

**INDENNITA' : maneggio valori**

- Importo previsto nel fondo: € 1.000,00
- Riferimento alla norma del CCNL:21/5/2018
- riferimento all'articolo del CCI aziendale: art.14
- criteri di attribuzione: agli agenti contabili € 1,00 al giorno, all'economista comunale € 2,20 al giorno. E' erogata annualmente in base alla presenza in servizio

**Indennità: per "specifiche responsabilità"**

- Importo previsto nel fondo € 1.000,00
- Riferimento alla norma del CCNL: 21/5/2018
- riferimento all'articolo del CCI aziendale: art.15
- criteri di attribuzione: indennità annua al personale che svolge compiti di particolari responsabilità: capo operaio - addetto alla gestione anagrafe canina.

**-PROGETTI INCENTIVANTI:**

**Progetto: "pronta disponibilità"**

- Importo previsto nel fondo € 0,00
- Riferimento alla norma del CCNL: 21/5/2018
- riferimento all'articolo del CCI aziendale: art.16
- criteri di attribuzione: per l'anno 2022 non si manifestano le condizioni lavorative per l'erogazione di tale indennità

**Progetto "Incentivi progettazione lavori pubblici"**

- descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche
- Importo € 15.000,00 per incentivi progettazione lavori pubblici
- Riferimento alla norma del CCNL: 21/5/2018
- riferimento all'articolo del CCI aziendale: art.17.2
- criterio di remunerazione: in base ai criteri di riparto regolati dalle norme stesse o da regolamenti comunali

**Progetto "Performance collettiva – individuale – differenziazione del premio individuale"**

- descrizione e finalità del progetto: raggiungimento degli obiettivi previsti nel PEG e nel piano della performance, approvati con delibera della Giunta comunale n.42 del 30/06/2022
- Importo € 8.956,79
- Riferimento alla norma del CCNL: 21/5/2018
- riferimento all'articolo del CCI aziendale: 9 e art.10
- criterio di remunerazione: grado di realizzazione degli obiettivi assegnati attraverso il PEG e apporto individuale di ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi di PEG

**"progressioni economiche"**

- descrizione e finalità del progetto: formazione di graduatorie annuali, a cui partecipano tutti i dipendenti aventi i requisiti richiesti dall'accordo decentrato e procedere al riconoscimento di un incremento dello stipendio tabellare.
- Importo € 2.620,00
- decorrenza 1° gennaio 2022
- Riferimento alla norma del CCNL: 21/5/2018
- riferimento all'articolo del CCI aziendale: art. 11
- anche per l'anno 2022 i criteri adottati per le progressioni orizzontali saranno quelli approvati con contrattazione CCI sottoscritta il 24/10/2006

**C - Gli effetti abrogativi impliciti**

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

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

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 PEG e nel piano della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 42 del 30/06/2022, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi con delibera della Giunta comunale n.22 del 1 aprile 2011.

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCI 2019/2021 e nel CCI 2006/2009 possono essere così riassunti: in base alla prestazione resa, alla valutazione della professionalità maturata e all'esperienza acquisita.

Alla luce di quanto sopra illustrato, 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;

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

Ai sensi dell'art.29 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, si disciplina il sistema di misurazione e valutazione della performance.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

G - altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

====

Galeata, 19 dicembre 2022

Il Vice Segretario comunale  
(dott.ssa Morena Bonucci Amadori)

