



CITTA' DI OTRANTO

Provincia di Lecce

OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA - ACCORDO PER CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI OTRANTO. PREINTESA SIGLATA IN DATA 01/12/2022.

L'art. 40 del D.Lgs 30/03/2001, n. 165 al comma 3 - sexies prevede che, a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigono una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli Organi di Controllo di cui all'art. 40-bis, c.1, stesso Decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

Con Circolare n.20/2017 il MEF, dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, evidenziando che per le seguenti fattispecie di contrattazione integrativa valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo interno (collegio dei revisori, servizio di ragioneria), ai sensi dell'art.40-bis, c. 1, del D.Lgs. 165/2001 s.m.i..

Contratti integrativi normativi (c.d. articolato), che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale (quadriennale) stabilito dai CCNL (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo).

Contratti integrativi economici, che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata dalle risorse in sede locale e sono riferiti, su indicazione dei CCNL ad uno specifico anno (Contrattazione Decentrata Integrativa annuale).

Contratti stralcio su specifiche materie (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal CCNL/CCDI.

Con delibera di G.C. n.9 del 20/01/2021 è stata nominata la delegazione trattante di parte pubblica e con deliberazioni di G.C. n. 206 del 12.07.2022 e n. 27 del 24.11.2022 del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta sono stati forniti gli indirizzi al Presidente della Delegazione di parte pubblica per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2022.

In data 01/12/2022 la Delegazione trattante, come da accordo siglato in pari data, ha sottoscritto la preintesa per il riparto del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 così come costituito con determinazione dell'Area Finanziaria n. 121 del 28/11/2022.

Sulla base di quanto previsto e chiarito nella citata Circolare RGS n. 25 del 19/07/2012 e seguendo gli schemi ad essa allegati, è redatta l'unità relazione illustrativa a corredo dell'accordo siglato dalle organizzazioni sindacali in data 1/12/2022. La stessa, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi dell'accordo relativo alla contrattazione decentrata integrativa (C.D.I.) anno 2022 (art.8, c.6 CCNL Funzioni Locali 21/5/2018 - art. 40 bis D.Lgs 165/2001 e s.m.i.), viene trasmessa al revisore dei Conti per il parere di competenza.

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

Data sottoscrizione dell'ipotesi di accordo CCDI	1 dicembre 2022
Periodo temporale di vigenza	L'accordo ha durata annuale e concerne il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022, salvo diversa previsione delle singole clausole. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di CCNL incompatibili e/o contrastanti con il contenuto dello stesso.
Composizione della delegazione trattante	<p>La delegazione trattante è composta:</p> <p>- per la parte pubblica dal:</p> <p>Presidente – Segretario Generale Avv. Donatella Polignone</p> <p>Componenti: i responsabili di Area titolari di posizione organizzativa di seguito elencati:</p> <p>- Milo Ornella - Pezulla Stefano- Manca M. Paola.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>- CISL FL - UILFPL - CSA RAL - CGIL FP</p> <p>Firmatari dell'ipotesi di accordo decentrato:</p> <p>- <u>per la parte pubblica</u></p> <p>Presidente – Segretario Generale Avv. Donatella Polignone</p> <p>Componenti: Milo Ornella, Pezulla Stefano, Manca M. Paola</p> <p>- <u>per la parte sindacale</u></p> <p>Baccaro Clara (RSU – CGIL FL), Angelini Luca e Del Giudice Pasquale (RSU - UIL FPL), Preite Patrizia (CSA RAL)</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>- De Pascali Angelo (CSA RAL); Taurino Paolo (CGIL FP) ; - De Iaco Antonio (CISL FP); - Toma Francesco (UIL FPP)</p> <p>Si precisa che l'accordo è stato siglato da tutte le parti intervenute.</p>
Soggetti destinatari	Tutto il personale dipendente dell'Ente (Ente senza dirigenti).
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>L'ipotesi di accordo CCDI tratta solo la ripartizione/utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2022.</p> <p>Si fa rinvio, per la parte normativa, al CCDI sottoscritto in data 21/03/2019 e successivamente integrato e modificato con CCDI</p>

		sottoscritto in data 19/11/2020.
<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>La presente relazione viene trasmessa all'organo di controllo - revisore dei Conti del Comune di Otranto per la dovuta Certificazione sull'accordo di riparto del fondo risorse decentrate anno 2022.</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>Questo Ente con delibera di G.C. n. 143 del 17.05.2022, immediatamente esecutiva, ha approvato il PEG per l'anno 2022/2024, modificato ed integrato con deliberazione della G.C. n. 208 del 12.07.2022.</p>
		<p>E' stato adottato il piano triennale della prevenzione della corruzione di cui fa parte integrante il programma per la trasparenza con delibera di Giunta Comunale n. 105 del 29.04.2022.</p>
		<p>Il responsabile della trasparenza è stato individuato nella persona del Segretario Comunale. Si evidenzia che vengono pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente", la relazione illustrativa e tecnico finanziaria, l'accordo 2022 nonché le schede e le tabelle rilevanti del conto annuale 2021 ed ogni altro elemento inerente il ciclo delle performance ed il nuovo sistema di valutazione della performance oltre ai dati relativi al professionista incaricato quale componente unico del Nucleo Valutazione Performance.</p>
		<p>La Relazione sulla valutazione del Segretario comunale e dei titolari di posizione organizzativa 2021 da parte del NVP è stata predisposta sul sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale (approvato con delibera di G. C. n.135 del 02/04/2019, come successivamente modificato ed integrato con deliberazione della G.C. n. 430 del 06/12/2019).</p>
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato dell'accordo 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 con l'accordo di riparto del fondo per l'anno 2022.

1. Nel rispetto delle linee di indirizzo dettate alla delegazione trattante dalla Giunta Comunale con atto n. 206 del 12/07/2022 e dal Commissario Straordinario con deliberazione con i poteri della G.C. n. 27 del 24.11.2022, è stato sottoscritto, in data 01/12/2022, l'accordo di riparto del fondo decentrato per l'anno 2022, come costituito con determinazione del responsabile dell'Area Finanziaria n. 121 del 28/11/2022, in applicazione degli istituti giuridici normati dal C.C.D.I. sottoscritto in data 21/03/2019, come successivamente modificato dal CCDI sottoscritto il 19/11/2020, cui si fa rinvio per ogni dettaglio.
2. Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse decentrate 2022 disponibili, effettuata dal responsabile dell'area Finanziaria con la succitata determinazione, nel rispetto delle disposizioni contrattuali e di legge.
3. Le parti stabiliscono e destinano le risorse di parte stabile, a disposizione della contrattazione per l'anno 2022, al finanziamento dei seguenti istituti contemplati nel C.C.D.I. 2019/2021- parte normativa, sottoscritto in data 21/03/2019, come successivamente modificato dal CCDI sottoscritto il 12/11/2020:

UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTI 2021	IMPORTI 2022
Art. 17 c. 2 lett. b) - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Fondo per Progressioni orizzontali.	€ 19.953,66	€ 23.375,06
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità di comparto.	€ 13.181,42	€ 13.129,92
Art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	€ -	€ -
Art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€ -	€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 33.135,08	€ 36.504,98

In questa sede le parti stabiliscono e destinano le risorse di parte variabile, a disposizione della contrattazione per l'anno 2022, al finanziamento dei seguenti istituti contemplati nella parte normativa:

UTILIZZO RISORSE VARIABILI	IMPORTI 2021	IMPORTI 2022
Art. 68 c. 2 lett. a), b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance organizzativa e individuale.	€ 27.662,12 *	€ 26.350,56 *
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, disagio.	€ -	€ -
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, rischio.	€ 1.440,00	€ 720,00
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ 650,00	€ 650,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di turno.	€ 12.000,00	€ 12.000,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di reperibilità.	€ 5.000,00	€ 6.500,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	€ -	€ -
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 1 Compensi per specifiche responsabilità categorie, B e C	€ 15.300,00	€ 13.800,00
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05. 2018, art. 70-quinquies c. 2 Compensi per ufficiale stato civile e anagrafe, archivista informatico, addetti uffici relazioni con il pubblico, formatori professionali, servizi protezione civile, messi notificatori.	€ 300,00	€ 300,00

Art. 68 c. 2 lett. f) CCNL 21.05.2018, art. 56-sexies Indennità di funzione categorie C e D e indennità di servizio esterno	€ 5.400,00	€ 5.400,00
Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 21.02.2018 Compensi ai messi notificatori.	€ -	€ -
Art. 68 c. 2 lett. i) CCNL 21.02.2018 Compensi al personale delle case da gioco.	€ -	€ -
Art. 68 c. 2 lett. j) CCNL 21.02.2018 Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento.	€ 7.000,00	€ 4.600,00
ART. 27 CCNL 14.09.2000 Incentivi avvocatura interna	€ -	€ -
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge.	€ 14.325,77	€ 10.322,56
Art. 56 - ter del CCNL 21.05.2018 "Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato"		€ 6.046,86
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 , art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017 Incentivi per funzioni tecniche.	€ 36.490,68	€ 25.772,34
SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI	€ 125.568,58	€ 112.462,32

* di cui euro 1.204,60 quale salario accessorio per personale trasferito dalla Regione Puglia (Ex Puglia Promozione).

Criteria, fattispecie, valori e procedimento per la individuazione e corresponsione delle indennità previste dal CCNL del 21/05/2018.

Si confermano i criteri e i valori delle indennità previste dall'art.23 ("Turnazioni"), 24 ("Reperibilità), 70-bis ("Indennità condizioni di lavoro"- disagio, maneggio valori e rischio), 70-quinquies (specifiche responsabilità), 56-quinquies (indennità di servizio esterno), e 56-sexies (indennità di funzione") del C.C.N.L. del 21/05/2018, come stabiliti dal CCDI 2019-2021, sottoscritto il 21/03/2019 agli articoli: art.28 ("Indennità di turno"), art. 27 ("Indennità di reperibilità), art.15 ("Indennità condizioni di lavoro"- disagio, maneggio valori e rischio), art.16 (Indennità per specifiche responsabilità), art. 22 (Indennità di servizio esterno), e art.23 (indennità di funzione"), come successivamente modificato dal CCDI sottoscritto il 19/11/2020.

Per l'anno 2022 vengono corrisposte le seguenti indennità:

- indennità condizioni lavoro-rischio euro 720,00 per n.2 unità;
- indennità condizioni lavoro-maneggio valori euro 650,00 per n. 1 unità;
- indennità di turno, euro 12.000,00 per n. 6 unità del personale della Polizia Locale;
- indennità di reperibilità, euro 6.500,00 per n. 5 unità (n. 2 unità della Polizia Locale, n.1 manutentore, n.1 collaboratore amministrativo per Centro Prima Accoglienza e n. 1 unità ufficiale anagrafe);
- indennità per specifiche responsabilità per categorie B e C, euro 13.800,00 per n. 9 unità;
- indennità di funzione per il personale della Polizia Locale (per n. 2 unità categorie C, euro 3.566,66) e di servizio esterno per (n.6 unità categorie C, euro 1.833,34), per un importo complessivo di euro 5.400,00;
- compensi per ufficiale stato civile, messi notificatori, addetti Ufficio Relazioni con il Pubblico, euro 300,00 per n. 1 unità di categoria C, ufficiale anagrafe;
- compensi per " Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato": euro 6.046,86;
- incentivi per funzioni tecniche: euro 25.772,34
- incentive tributari: euro 10.322,56

Progressioni economiche orizzontali.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 206 del 12/07/2022, per l'anno 2022, con decorrenza 01/01/2022 ha dettato il seguente indirizzo: "programmare per l'anno in corso progressioni economiche orizzontali con riferimento alle Cat "D", "C" e "B" nella misura del 50% degli aventi diritto".

A tal fine è destinata la somma di euro 4.600,00.

Criteri per la ripartizione delle risorse disponibili indicate nell'art. 68 CCNL del 21/05/2018.

Le risorse stabili, aventi carattere di fissità e continuità di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del CCNL del 21/05/2018, sono destinate al finanziamento delle:

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse.

UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTI 2021	IMPORTI 2022
Art. 17 c. 2 lett. b) - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Fondo per Progressioni orizzontali.	€ 19.953,66	€ 23.375,06
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità di comparto.	€ 13.181,42	€ 13.129,92
Art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	€ -	€ -
Art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€ -	€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 33.135,08	€ 36.504,98

In questa sede le parti stabiliscono e destinano le risorse di parte variabile, a disposizione della contrattazione per l'anno 2022, al finanziamento dei seguenti istituti contemplati nella parte normativa:

UTILIZZO RISORSE VARIABILI	IMPORTI 2021	IMPORTI 2022
Art. 68 c. 2 lett. a), b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance organizzativa e individuale.	€ 27.662,12 *	€ 26.350,56 *
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, disagio.	€ -	€ -
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, rischio.	€ 1.440,00	€ 720,00
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ 650,00	€ 650,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di turno.	€ 12.000,00	€ 12.000,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di reperibilità.	€ 5.000,00	€ 6.500,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	€ -	€ -
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 1 Compensi per specifiche responsabilità categorie, B e C	€ 15.300,00	€ 13.800,00
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70-quinquies c. 2 Compensi per ufficiale stato civile e anagrafe, archivista informatico, addetti uffici relazioni con il pubblico, formatori professionali, servizi protezione civile, messi notificatori.	€ 300,00	€ 300,00

Art. 68 c. 2 lett. f) CCNL 21.05.2018, art. 56-sexies Indennità di funzione categorie C e D e indennità di servizio esterno	€ 5.400,00	€ 5.400,00
Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 21.02.2018 Compensi ai messi notificatori.	€ -	€ -
Art. 68 c. 2 lett. i) CCNL 21.02.2018 Compensi al personale delle case da gioco.	€ -	€ -
Art. 68 c. 2 lett. j) CCNL 21.02.2018 Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento.	€ 7.000,00	€ 4.600,00
ART. 27 CCNL 14.09.2000 Incentivi avvocatura interna	€ -	€ -
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge.	€ 14.325,77	€ 10.322,56
Art. 56 - ter del CCNL 21.05.2018 "Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato"		€ 6.046,86
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 , art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017 Incentivi per funzioni tecniche.	€ 36.490,68	€ 25.772,34
SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI	€ 125.568,58	€ 112.462,32

* di cui euro 1.204,60 quale salario accessorio per personale trasferito dalla Regione Puglia (Ex Puglia Promozione).

C) Effetti abrogativi impliciti.

Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 21/05/2018, si riferisce alle materie di cui all'art. 7 comma 4 e disciplina i criteri di ripartizione delle risorse disponibili di cui all'art. 68 comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 comma 4.

Esso si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Otranto.

Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di CCNL incompatibili e/o contrastanti con il contenuto dello stesso.

Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto si applicano il C.C.N.L. vigente, nonché le disposizioni del CCDI sottoscritto il 21/03/2019, come modificato dal CCDI sottoscritto il 19/11/2020.

in data 16.11.2022 è stato definitivamente stipulato il CCNL 2019/2021, che all'art. 80, comma 4, dispone che la decorrenza della nuova disciplina di utilizzo delle risorse decentrate è fissata dall'anno 2023.

Previa quantificazione del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2023 da parte dell'ente, si procederà all'apertura delle trattative per la stipula del CCI 2023/2025, che sarà definito alla luce delle novità introdotte dal CCNL su richiamato.

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

Il Comune di Otranto, in adempimento alle disposizioni dettate dal D.Lgs. 150/2009, per quanto compatibili e obbligatorie, ha posto in essere un percorso volto alla riorganizzazione del sistema di valutazione del personale come di seguito sintetizzato:

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 135 del 02.04.2019 è stato approvato il nuovo sistema di misurazione e di valutazione della performance organizzativa individuale dei dipendenti e dei titolari di posizione organizzativa, modificato e integrato con successiva deliberazione della G.C. n.430 del 06/12/2021;
- con decreto del Commissario Straordinario n. 1 del 4.11.2022 è stato nominato componente unico del NVP il dr. Alessandro Caggiula.

L'attività contrattuale è stata improntata al rispetto dei seguenti principi:

- l'incentivazione della produttività individua le esigenze di innovazione e di riforma dell'Ente e si traduce in incrementi retributivi in cambio di una più elevata produzione di servizi.

- Gli istituti premiali sono definiti in modo tale da consentire una remunerazione differenziata e proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell'Ente e delle singole Unità Organizzative.
- I compensi incentivanti sono correlati ad incrementi della produttività e miglioramento quali-quantitativo dei servizi e/o al mantenimento di livelli quali-quantitativi in presenza di riduzione di personale.
- L'erogazione dei "compensi per la produttività" è subordinata alla valutazione individuale della prestazione, effettuata sulla base del vigente Sistema permanente di valutazione della performance.
- I compensi per la produttività sono corrisposti soltanto al termine del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi assegnati a ciascun responsabile di area in base al PEG approvato annualmente.
- Le valutazioni relative alle prestazioni e ai risultati dei dipendenti sono di competenza del Responsabile di Area nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definite dal Sistema di misurazione e valutazione della performance e sotto la supervisione del NVP.
- Il nuovo sistema di valutazione adottato dall'Ente è volto ad impedire che l'erogazione dei compensi per produttività avvenga in forma generalizzata e/o sulla base di automatismi comunque denominati.

Le previsioni normative contrattuali sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale dell'Ente si applica il Sistema di valutazione della Performance su citato.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 206 del 12/07/2022, per l'anno 2022, con decorrenza 01/01/2022 ha dettato il seguente indirizzo: *"programmare per l'anno in corso progressioni economiche orizzontali con riferimento alle Cat "D", "C" e "B" nella misura del 50% degli aventi diritto"*.

La procedura di selezione delle progressioni economiche (l'art. 16 del CCNL del personale del Comparto delle regioni e Autonomie Locali del 21/05/2018) è disciplinata dall'art. 13 "Criteri generali per la progressione economica orizzontale" del CCDI, parte normativa sottoscritto in data 21/03/2019 e modificato con CCDI del 19/11/2020, secondo quanto previsto dalla delibera di Giunta Comunale n. 135 del 02/04/2019 con la quale è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance, ai sensi della Legge 150/2009, così come modificata dal DLgs n.74/2017, modificato e integrato con deliberazione della G.C. n.430 del 06/12/2019.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del CCDI in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

Dalla sottoscrizione del contratto ci si attende oltre al mantenimento degli attuali standard del personale dipendente, anche il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e individuale, approvati dall'Ente con i relativi atti di programmazione.

F) Altre informazioni eventualmente ritenute utili.

Posizioni organizzative.

Ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL del 21/05/2018 le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio.

I criteri per la determinazione e l'erogazione annuale della Retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa per l'anno 2022 sono stabiliti dalla disciplina per l'erogazione della CCDI, anno 2019 sottoscritto il 21 marzo 2019, come successivamente modificato ed integrato con il CCDI sottoscritto il 19/11/2020.

Per l'anno 2022 l'ammontare da destinare alle retribuzione di risultato equivale al 20% delle somme complessivamente destinate, sia alla retribuzione di posizione, sia a quella di risultato.

Si provvederà alla pubblicazione in modo permanente, sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente", dei seguenti documenti:

- accordo riparto fondo risorse decentrate anno 2022, definitivamente siglato;
- relazione illustrativa e relazione tecnico- finanziaria;
- certificazione del Revisore dei Conti del Comune di Otranto;
- schede informative 2 e tabella 15 del Conto Annuale 2021 che sono state trasmesse al Ministero dell'Economia, tramite il sistema SICO.

Per quanto di competenza.

Otranto, lì 2/12/2022

Il Responsabile dell'Area Tributi, Personale e SUAP

F.TO Dott.ssa M. Paola Manca