



COMUNE DI SARCEDO

PROVINCIA DI VICENZA

C.F./P. Iva 00266420249 – Municipio: 36030 – Via Roma, 17 – tel. 0445/18506907 fax 0445/88.51.25
e-mail info@comune.sarcedo.vi.it; sarcedo.vi@cert.ip-veneto.net; web: www.comune.sarcedo.vi.it

Sarcedo, 16.12.2022

RELAZIONE ILLUSTRATIVA contratto decentrato integrativo anno 2022

Premesso che:

- l'art. 8 del CCNL del 21-05-2018 del personale non dirigente del comparto delle Regioni e delle AA.LL. richiede una relazione illustrativa e una relazione tecnico finanziaria da inviare al revisore dei conti assieme all'ipotesi di contratto collettivo decentrato;
- l'art. 40, comma 3-sexies, del d.lgs. n. 165/2001 (come anche modificato con l'art. 54 del decreto legislativo n. 150 del 2009) prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica e che tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.

Vista la Circolare 19-07-2012 n. 25 del Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico, ad oggetto: "Schemi di Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi (articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)" la quale – sostanzialmente – stabilisce un contenuto minimo ed obbligatorio della relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi;

Vista la determinazione Area Finanziaria n. 380 del 19.09.2022 ad oggetto: "Ricognizione e determinazione del tetto del salario accessorio anno 2016 e costituzione fondo parte fissa anno 2022";

Preso atto che in data 07.12.2022 è stata sottoscritta la pre-intesa relativa al contratto decentrato integrativo;

Vista la delibera di Giunta Comunale del 19/12/2022 di autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto integrativo decentrato per il personale non dirigente – anno 2022;

Si rende di seguito la relazione illustrativa contratto decentrato integrativo anno 2022

MODULO 1: ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE

Data di sottoscrizione intesa	07.12.2022
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022
Composizione delle delegazioni trattanti	<p><u>PARTE PUBBLICA</u> (DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 77 DEL 24-05-2019)</p> <ul style="list-style-type: none">• Segretario Comunale• Responsabile pro tempore area Finanziaria <p><u>PARTE SINDACALE:</u></p> <p>RR.SS.UU.</p> <ul style="list-style-type: none">• CROCE Antonio• Cogo Laura• NICO LUCIANA SANTA• Ballardin Marialuisa <p>ORGANIZZAZIONI SINDACALI AMMESSE ALLA CONTRATTAZIONE:</p> <ul style="list-style-type: none">• C.G.I.L.-FUNZIONE PUBBLICA• U.I.L.-F.P.L. <p>ORGANIZZAZIONI SINDACALI FIRMATARIE:</p> <ul style="list-style-type: none">• C.G.I.L. .-FUNZIONE PUBBLICA• U.I.L.-F.P.L.
Soggetti destinatari	Personale dipendente del Comune di Sarcedo.
Materie trattate dal contratto integrativo	<ul style="list-style-type: none">• Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane , produttività e salario accessorio anno 2022

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo alla Relazione illustrativa	Parere favorevole del Revisore dei Conti del 15/12/2022
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso d'inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.(Ai sensi dell'art. 169, comma3-bis del Tuel il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1 del Tuel e il piano delle performance di cui all'art. 10 del d.lgs. 150/2009 sono unificati nel piano esecutivo di gestione)
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009.
		Obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009: in aggiornamento ed attuato ove e per quanto di competenza.
		La relazione della performance non è stata validata dall'O.I.V. ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs n. 150/2009 (trattasi di adempimento non direttamente applicabile agli enti locali, ex art. 16 del d.lgs. n. 150/2009).
<p>Note:</p> <ul style="list-style-type: none"> O.I.V. non costituito. Si richiama qui la delibera CIVIT n. 121/2010 "Osservazioni in ordine al documento avente ad oggetto "L'applicazione del Decreto legislativo n. 150/2009 negli Enti Locali: le Linee guida dell'ANCI in materia di Ciclo della Performance", in base alla quale (secondo il disposto del Profilo n. 6) considerato che l'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009 non trova applicazione ai Comuni (stante il mancato rinvio disposto dall'articolo 16, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2009 medesimo) la Commissione ritiene che rientri nella discrezionalità del singolo Comune la scelta di costituire o meno l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.). E' attivo il nucleo di valutazione in composizione monocratica. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 30-05-2011, il Regolamento sull'ordinamento dei servizi e degli uffici è stato adeguato anche al d.lgs. n. 150/2009. 		

MODULO 2: ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

A) ILLUSTRAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO ANNO 2022

Nel contratto collettivo decentrato anno 2022 sono stati confermati gli istituti riportati dal contratto collettivo integrativo per il triennio 2019-2021 sottoscritto in data 19.06.2019, alcuni solo per la destinazione delle risorse mentre per altri sono state disciplinate anche le modalità di utilizzo:

- indennità di rischio (art. 70 bis del CCNL 21/05/2018);
- indennità di specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 2 CCNL 21/05/2018);
- lavoro straordinario anno 2022 (art. 14 CCNL 1/4/1999 integrato dall'art. 38 del CCNL 14/9/2000);
- utilizzo di risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane;
- risorse per specifiche disposizioni di legge, indennità per compensare l'esercizio di compiti che comportano una particolare responsabilità (art. 36 comma , lett. F – art. 17, c.2,lett.f) CCNL 1/4/1999)
- compensi relativi al censimento ISTAT e compensi per il servizio elettorale;
- indennità giornaliera di maneggio valori (art. 70 bis del CCNL 21/05/2018)
- risorse per specifiche disposizioni di legge, art. 15, comma 1, lett. K) ed art. 17 comma 2, lett. g), del CCNL 01.04.1999: I.C.I. (art. 59, comma1, lett. p) d.Lgs. n. 446/1997; art. 3, comma 57, della L. n. 662/1996; art. 8, comma1, del CCNL del 05.10.2001; art. 18 Regolamento comunale ICI art.67 comma 3 del CCnl 21/05/2018,
- art. 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018 per il finanziamento dei premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance individuale e collettiva;
- art. 67, comma 5 lettera b, per il finanziamento degli obiettivi di mantenimento degli standard dei servizi
- compensi D.Lgs. n. 163/2006 e D.lgs. n. 50/2016 fuori limite del fondo;
- art. 1, comma 1091, L. 145 del 30.12.2018 incentivi gestione entrate

Si ritiene che – nell'accordo citato, ed in esame – non siano state trattate materie espressamente escluse dalla contrattazione collettiva, ai sensi dell'art. 40, comma 1, del D.Lgs. 165/2001.

B) MODALITÀ DI UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022

Le risorse decentrate STABILI quantificate in € 77.773.75 ed utilizzate per il trattamento economico dei dipendenti in servizio, relativamente agli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e continuità nel tempo, sono di seguito riportate con riferimento all'anno 2022 in via presuntiva:

- indennità di rischio (art. 70 bis del CCNL 21/05/2018) € 2.000,00 l'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.01.2004, è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio ed è quantificata in complessivi € 30,00 mensili in proporzione (art.41 del CCNL del 22.01.2004) e compete solo per il periodo di effettiva esposizione.

Sono individuate le seguenti figure:

a) operai

b) addetti alle pulizie e il messo

- indennità di comparto (art. 33 del CCNL 22/01/2004, art. 68 comma 1 CCNL 21/05/2018) € 9.000,00 corrisposta ai sensi del citato articolo; L'indennità di comparto ha natura fissa e ricorrente e viene corrisposta a tutti i dipendenti in servizio;
- indennità di specifiche responsabilità (Art. 70 quinquies comma 2, CCNL 21/05/2018) € 900,00;
Si propone l'erogazione dell'indennità nell'importo di € 300,00 lordi annui alle seguenti figure:
 - a) n. 2 dipendenti addetti a ufficio stato civile, anagrafe ed elettorale
 - b) n. 1 dipendente addetto ai servizi di protezione civile
- progressioni economiche orizzontali (ART 68 comma 2 lett.j) CCNL 21/05/2018) € 22.023,71 e comprende:

1° progressione da 01.06.1999	2.517,92
2° progressione da 01.01.2001	1.644,09
Oneri da classificazione CCNL 1999	63,18
3° progressione da 01.01.2003	3.075,17
4° progressione da 01.01.2004	303,26
5° progressione da 01.01.2007	5.773,29
6° progressione da 01.01.2009	2.428,53
7° progressione da 01.01.2010	917,61
8° progressione da 31.12.2015	0,00
9° progressione da 01.01.2021	2.666,69
NUOVI ASSUNTI	2.633,97
totale	22.023,71

- compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi € 42.250,04 (€ 37.850,04+4.400,00)

Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile, delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.

Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti:

- indennità condizioni di lavoro (lett. c comma 2 art. 68 e del CCNL);
- indennità di turno, trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale (lett. d comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- compensi per specifiche responsabilità (lett. e comma 2 art. 68 del CCNL);
- compensi previsti da disposizioni di legge (lett. g comma 2 art. 68 del CCNL);
- compensi ai messi notificatori (lett. h comma 2 art. 68 del CCNL)
- progressioni economiche (lett. i comma 2 art. 68 del CCNL)

Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Quanto residua dopo il riparto delle indennità di cui sopra, salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.

Di tale quota il 40% è destinato al finanziamento della performance individuale e il rimanente 60% è destinato al finanziamento della performance organizzativa.

Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota pari al 30% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL.

L'eventuale quota del 30% prevista dal comma 6 è ricompresa nella quota del 40% di cui al comma 5.

Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono a finanziare la maggiorazione prevista all'articolo 8, comma 8.

Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.

Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), salvo conguagli a consuntivo, oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance. Le risorse finalizzate a premiare la performance organizzativa e individuale sono ripartite tra i settori dell'ente al fine di definire dei "budget" per ciascuna area.

Per la determinazione di tale budget si procede con il seguente meccanismo:

- a) calcolo del numero dei Dipendenti dell'Ente al 31/12 del medesimo anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa;
- b) suddivisione dell'intero budget per il numero complessivo dei Dipendenti calcolati secondo il criterio di cui al punto a)
- c) moltiplicando l'importo derivante dal punto b) per il numero di ciascuna area.

Il budget di area per la performance organizzativa, verrà liquidato nella misura percentuale al raggiungimento degli obiettivi di PEG di ogni singola area, e suddiviso in parti uguali tra i dipendenti dell'area stessa. Per quanto riguarda le aree articolate in più uffici, come evidenziati nel piano della performance, con il medesimo meccanismo si potrà effettuare una ulteriore suddivisione, in relazione ai risultati di ciascun ufficio e al personale ad esso afferente.

L'erogazione degli incentivi per la performance individuale può essere svolta solo dopo l'attuazione del processo di valutazione, in base al quale ogni responsabile di area procede a valutare il proprio personale, utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale allegata.

Al dipendente che ha ottenuto una valutazione inferiore a 60% del valore complessivo non viene erogato alcun incentivo individuale.

Per calcolare l'incentivo individuale, viene effettuata la somma dei punteggi attribuiti ai dipendenti e si divide la somma a disposizione per l'area per tale somma. Si ottiene così un valore-punto di performance che verrà poi moltiplicato per il punteggio ottenuto dal singolo dipendente.

Come premio di performance, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite degli incentivi individuali attribuiti al personale valutato più positivamente per ogni area. La maggiorazione di cui al comma trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale eventualmente integrata dalle economie di cui all'articolo 5, comma 7. Laddove tale quota risulti incapiante, il relativo finanziamento grava sulla quota di risorse assegnata alla performance organizzativa.

La maggiorazione viene attribuita al 10% (con arrotondamento aritmetico) dei Dipendenti dell'Ente.

I Dipendenti soggetti alla maggiorazione si individuano secondo il seguente criterio:

La valutazione viene effettuata sulle schede previste dal sistema permanente di valutazione vigente, limitatamente alla parte di esse che riguarda la performance individuale.

Con la finalità di tendere all'omogeneizzazione delle valutazioni effettuate dai diversi Responsabili valutatori, si individuerà la media delle valutazioni effettuate da ciascun Responsabile per tutto il personale del proprio settore. Nel calcolo della media non saranno conteggiati il 10% dei lavoratori con la più alta valutazione ed il 10% dei lavoratori con la valutazione inferiore. Successivamente il punteggio riportato dai lavoratori dipendenti dei settori la cui media è inferiore a quella del settore con la media più elevata verrà aumentato d'ufficio di una percentuale pari allo scarto della media del settore di inquadramento rispetto al settore con la media più elevata.

Il punteggio che viene attribuito al singolo lavoratore è ottenuto moltiplicando il punteggio ottenuto (come sopra rettificato) per il peso "75", riparametrando il valore risultante con il punteggio massimo ottenuto.

La formula per l'attribuzione del punteggio è la seguente:

$$\text{Punti valutazione del dipendente} \times \text{peso del fattore valutazione}$$

$$\text{valore massimo di valutazione conseguito}$$

In caso di parità la maggiorazione viene suddivisa in parti uguali.

Sulla sola quota relativa alla performance organizzativa, in caso di erogazione di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, verrà applicata l'eventuale redistribuzione. Sarà calcolata la quota media pro-capite di produttività dell'area interessata e nel caso in cui l'incentivo in questione sia il doppio di tale quota, la somma erogata sarà pari al 50%; se la quota è pari al 150% della produttività media pro-capite verrà erogato solo il 25% di produttività. Oltre tale soglia non si procederà alla liquidazione. Le quote rimanenti verranno redistribuite nell'area di competenza.

- Indennità giornaliera di maneggio valori (Art. 70 bis, comma 1 lett.c) CCNL 21/05/2018) € 1.500,00

Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

Valori trattati Importi maneggiati annualmente	Indennità €/giorno
Fino a € 500,00	0
da € 500,01 a € 3.000,00	1,00
Oltre € 3.001,01	1,20

L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del Titolare di PO, sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

Al fine di consentire il riconoscimento, ovvero l'esclusione dell'indennità di maneggio valori, rientrano nella nozione di "valori" non solo il denaro contante, ma anche quegli altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque a un determinato valore monetario: buoni pasto; buoni benzina, voucher. Sono per contro esclusi dalla predetta nozione i pagamenti effettuati tramite strumenti elettronici (sistema Pos, carte di credito o bancomat), oppure attraverso sportelli telematici.

L'indennità giornaliera maturata viene erogata, a consuntivo e su attestazione del competente Responsabile di PO, secondo la fascia di appartenenza del dipendente addetto al maneggio valori e limitatamente e ai giorni di effettivo e diretto maneggio dei valori.

L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Titolare di PO in base alla effettiva prestazione del servizio.

Le risorse decentrate VARIABILI quantificate in € 11.905.28 relativamente agli istituti contrattuali aventi carattere di variabilità e occasionalità nel tempo, stanziati con delibera di G.C. n. 83 del 27.10.2022 per l'anno 2022, sono di seguito riportate:

- Art.1, comma 1091, L. 145 del 30.12.2018 non soggetto al limite del fondo € 4.364,82 incentivi gestioni entrate, ai fini dell'erogazione nell'anno 2022 dovranno essere controllate almeno 1.500 posizioni per i tributi gestiti;
- Euro 7.540,46 per compensi D.lgs n. 50/2016

C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Non si rilevano effetti abrogativi impliciti.

D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITÀ.

Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile, delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.

Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti:

- indennità condizioni di lavoro (lett. c comma 2 art. 68 e del CCNL);
- indennità di turno, trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale (lett. d comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- compensi per specifiche responsabilità (lett. e comma 2 art. 68 del CCNL);
- compensi previsti da disposizioni di legge (lett. g comma 2 art. 68 del CCNL);
- progressioni economiche (lett. i comma 2 art. 68 del CCNL)

Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Quanto residua dopo il riparto delle indennità di cui sopra, salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.

Di tale quota il 40% è destinato al finanziamento della performance individuale e il rimanente 60% è destinato al finanziamento della performance organizzativa.

Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota pari al 30% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL.

L'eventuale quota del 30% prevista dal comma 6 è ricompresa nella quota del 40% di cui al comma 5.

Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono a finanziare la maggiorazione prevista all'articolo 8, comma 8.

Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.

Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), salvo conguagli a consuntivo, oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance.

Le risorse finalizzate a premiare la performance organizzativa e individuale sono ripartite tra i settori dell'ente al fine di definire dei "budget" per ciascuna area.

Per la determinazione di tale budget si procede con il seguente meccanismo:

- a) calcolo del numero dei Dipendenti dell'Ente al 31/12 del medesimo anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa;
- b) suddivisione dell'intero budget per il numero complessivo dei Dipendente calcolati secondo il criterio di cui al punto a)
- c) moltiplicando l'importo derivante dal punto b) per il numero di ciascuna area.

Il budget di area per la performance organizzativa, verrà liquidato nella misura percentuale al raggiungimento degli obiettivi di PEG di ogni singola area, e suddiviso in parti uguali tra i dipendenti dell'area stessa. Per quanto riguarda le aree articolate in più uffici, come evidenziati nel piano della performance, con il medesimo meccanismo si potrà effettuare una ulteriore suddivisione, in relazione ai risultati di ciascun ufficio e al personale ad esso afferente.

L'erogazione degli incentivi per la performance individuale può essere svolta solo dopo l'attuazione del processo di valutazione, in base al quale ogni responsabile di area procede a valutare il proprio personale, utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale allegata.

Al dipendente che ha ottenuto una valutazione inferiore a 60% del valore complessivo non viene erogato alcun incentivo individuale.

Per calcolare l'incentivo individuale, viene effettuata la somma dei punteggi attribuiti ai dipendenti e si divide la somma a disposizione per l'area per tale somma. Si ottiene così un valore-punto di performance che verrà poi moltiplicato per il punteggio ottenuto dal singolo dipendente.

Come premio di performance, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite degli incentivi individuali attribuiti al personale valutato più positivamente per ogni area. La maggiorazione di cui al comma trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale eventualmente integrata dalle economie di cui all'articolo 5, comma 7. Laddove tale quota risulti incapiante, il relativo finanziamento grava sulla quota di risorse assegnata alla performance organizzativa.

La maggiorazione viene attribuita al 10% (con arrotondamento aritmetico) dei Dipendenti dell'Ente.

I Dipendenti soggetti alla maggiorazione si individuano secondo il seguente criterio:

La valutazione viene effettuata sulle schede previste dal sistema permanente di valutazione vigente, limitatamente alla parte di esse che riguarda la performance individuale.

Con la finalità di tendere all'omogeneizzazione delle valutazioni effettuate dai diversi Responsabili valutatori, si individuerà la media delle valutazioni effettuate da ciascun Responsabile per tutto il personale del proprio settore. Nel calcolo della media non saranno conteggiati il 10% dei lavoratori con la più alta valutazione ed il 10% dei lavoratori con la valutazione inferiore. Successivamente il punteggio riportato dai lavoratori dipendenti dei settori la cui media è inferiore a quella del settore con la media più elevata verrà aumentato d'ufficio di una percentuale pari allo scarto della media del settore di inquadramento rispetto al settore con la media più elevata.

Il punteggio che viene attribuito al singolo lavoratore è ottenuto moltiplicando il punteggio ottenuto (come sopra rettificato) per il peso "75", riparametrando il valore risultante con il punteggio massimo ottenuto.

La formula per l'attribuzione del punteggio è la seguente:

$$\text{Punti valutazione del dipendente} \times \text{peso del fattore valutazione}$$

$$\text{valore massimo di valutazione conseguito}$$

In caso di parità la maggiorazione viene suddivisa in parti uguali.

Sulla sola quota relativa alla performance organizzativa, in caso di erogazione di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, verrà applicata l'eventuale redistribuzione. Sarà calcolata la quota media pro-capite di produttività dell'area interessata e nel caso in cui l'incentivo in questione sia il doppio di tale quota, la somma erogata sarà pari al 50%; se la quota è pari al 150% della produttività media pro-capite verrà erogato solo il 25% di produttività. Oltre tale soglia non si procederà alla liquidazione. Le quote rimanenti verranno redistribuite nell'area di competenza.

E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE SULLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITÀ DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Ai sensi dell'art. 12 del Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2019-2021 la progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.

Le parti annualmente in sede di CDI destinano una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale ha decorrenza del 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto.

Per poter partecipare alla selezione il dipendente al primo gennaio dell'anno di attribuzione del godimento della progressione deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento non inferiore a ventiquattro mesi.

Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede, tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, anche presso altre amministrazioni pubbliche.

Il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno 12 mesi di servizio presso l'ente.

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più giovane di età.

Individuato il budget per ciascuna categoria, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del budget assegnato alla categoria.

Le parti concordano di stanziare per l'annualità 2022 l'importo di € 4.500,00 da prelevare dalle risorse di parte stabile, per destinarli al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali.

Le risorse di parte fissa, da destinare al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali, per l'anno 2023 è confermato in € 3.800,00.

I criteri di determinazione della graduatoria, finalizzata all'individuazione dei soggetti aventi diritto, sono dettagliatamente disciplinati nello stralcio allegato al presente contratto, ad integrazione di quanto previsto dall'articolo 12, del CCI 2019/2021, valido ed efficace fino alla stipulazione del successivo CCI. In ogni caso, le parti stabiliscono che, in relazione alla nuova tornata contrattuale, ove i criteri fissati dal presente contratto dovessero essere incompatibili con quanto previsto dalle nuove disposizioni contrattuali, le stesse, per la parte non ancora attuata, decadono in maniera automatica.

Le posizioni progredibili, al fine di limitare il numero delle progressioni a non più del 50% del personale progredibile, limite che dovrà, in ogni caso, essere rispettato sono quelle stabilite nel seguente prospetto:

Annualità	CATEGORIA		
	A-B	C	D
2021	2	3	1
2022	1	4	1
2023	1	1	1

Le progressioni hanno validità dal 1° Gennaio di ciascuna delle annualità considerate nel presente contratto.

F) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO IN RELAZIONE AGLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE

Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile, delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.

Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti:

-indennità condizioni di lavoro (lett. c comma 2 art. 68 e del CCNL);

-indennità di turno, trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale (lett. d comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);

-compensi per specifiche responsabilità (lett. e comma 2 art. 68 del CCNL);

-compensi previsti da disposizioni di legge (lett. g comma 2 art. 68 del CCNL);

-progressioni economiche (lett. i comma 2 art. 68 del CCNL)

Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Quanto residua dopo il riparto delle indennità di cui sopra, salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.

Di tale quota il 40% è destinato al finanziamento della performance individuale e il rimanente 60% è destinato al finanziamento della performance organizzativa.

Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota pari al 30% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL.

L'eventuale quota del 30% prevista dal comma 6 è ricompresa nella quota del 40% di cui al comma 5.

Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance.

Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono a finanziare la maggiorazione prevista all'articolo 8, comma 8.

Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.

Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), salvo conguagli a consuntivo, oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance.

Le risorse finalizzate a premiare la performance organizzativa e individuale sono ripartite tra i settori dell'ente al fine di definire dei "budget" per ciascuna area.

Per la determinazione di tale budget si procede con il seguente meccanismo:

calcolo del numero dei Dipendenti dell'Ente al 31/12 del medesimo anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa;

suddivisione dell'intero budget per il numero complessivo dei Dipendente calcolati secondo il criterio di cui al punto a) moltiplicando l'importo derivante dal punto b) per il numero di ciascuna area.

Il budget di area per la performance organizzativa, verrà liquidato nella misura percentuale al raggiungimento degli obiettivi di PEG di ogni singola area, e suddiviso in parti uguali tra i dipendenti dell'area stessa. Per quanto riguarda le aree articolate in più uffici, come evidenziati nel piano della performance, con il medesimo meccanismo si potrà effettuare una ulteriore suddivisione, in relazione ai risultati di ciascun ufficio e al personale ad esso afferente.

L'erogazione degli incentivi per la performance individuale può essere svolta solo dopo l'attuazione del processo di valutazione, in base al quale ogni responsabile di area procede a valutare il proprio personale, utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale allegata.

Al dipendente che ha ottenuto una valutazione inferiore a 60% del valore complessivo non viene erogato alcun incentivo individuale.

Per calcolare l'incentivo individuale, viene effettuata la somma dei punteggi attribuiti ai dipendenti e si divide la somma a disposizione per l'area per tale somma. Si ottiene così un valore-punto di performance che verrà poi moltiplicato per il punteggio ottenuto dal singolo dipendente.

Come premio di performance, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite degli incentivi individuali attribuiti al personale valutato più positivamente per ogni area. La maggiorazione di cui al comma trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale eventualmente integrata dalle economie di cui all'articolo 5, comma 7. Laddove tale quota risulti incapiante, il relativo finanziamento grava sulla quota di risorse assegnata alla performance organizzativa.

La maggiorazione viene attribuita al 10% (con arrotondamento aritmetico) dei Dipendenti dell'Ente.

I Dipendenti soggetti alla maggiorazione si individuano secondo il seguente criterio:

La valutazione viene effettuata sulle schede previste dal sistema permanente di valutazione vigente, limitatamente alla parte di esse che riguarda la performance individuale.

Con la finalità di tendere all'omogeneizzazione delle valutazioni effettuate dai diversi Responsabili valutatori, si individuerà la media delle valutazioni effettuate da ciascun Responsabile per tutto il personale del proprio settore. Nel calcolo della media non saranno conteggiati il 10% dei lavoratori con la più alta valutazione ed il 10% dei lavoratori con la valutazione inferiore. Successivamente il punteggio riportato dai lavoratori dipendenti dei settori la cui media è inferiore a quella del settore con la media più elevata verrà aumentato d'ufficio di una percentuale pari allo scarto della media del settore di inquadramento rispetto al settore con la media più elevata.

Il punteggio che viene attribuito al singolo lavoratore è ottenuto moltiplicando il punteggio ottenuto (come sopra rettificato) per il peso "75", riparametrando il valore risultante con il punteggio massimo ottenuto.

La formula per l'attribuzione del punteggio è la seguente:

$$\text{Punti valutazione del dipendente} \times \text{peso del fattore valutazione}$$

$$\text{valore massimo di valutazione conseguito}$$

In caso di parità la maggiorazione viene suddivisa in parti uguali.

Sulla sola quota relativa alla performance organizzativa, in caso di erogazione di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, verrà applicata l'eventuale redistribuzione. Sarà calcolata la quota media pro-capite di produttività dell'area interessata e nel caso in cui l'incentivo in questione sia il doppio di tale quota, la somma erogata sarà pari al 50%; se la quota è pari al 150% della produttività media pro-capite verrà erogato solo il 25% di produttività. Oltre tale soglia non si procederà alla liquidazione. Le quote rimanenti verranno redistribuite nell'area di competenza.

Le parti inoltre hanno concordato, altresì, che eventuali economie conseguenti alla liquidazione delle diverse indennità confluiscono automaticamente nella disponibilità da destinare alla performance individuale ed organizzativa. Relativamente alle progressioni economiche orizzontali

Le parti condividono, di stabilire sin d'ora un piano di progressioni economiche che comprenda anche le annualità 2022 e 2023 vincolando le relative somme, fatta salva l'eventuale necessità di ridefinire il numero delle progressioni, in caso di insufficienza del fondo relativo alle annualità sopra menzionate. Le risorse di parte fissa, da destinare al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali, per gli anni 2022 e 2023 vengono determinate, rispettivamente in € 4.500,00 ed in € 3.800,00

G) ALTRE INFORMAZIONI RITENUTE UTILI PER LA MIGLIORE COMPRESIONE DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI:

Non risultano essere stati attivati nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti (ex art. 15, comma 5, del CCNL del 01-04-1999). Pertanto, nessuna ulteriore somma risulta essere stata stanziata a carico del bilancio ai sensi del precitato articolo 15, comma 5, del CCNL del 01-04-1999.

Il Comune di Sarcedo non ha dirigenti.

Il Segretario Comunale
De Michele dott. Frida