

Comune di Pecetto Torinese

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	Contratto integrativo decentrato del personale dipendente (pre-intesa) sottoscritto in data 08.11.2022
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2022 – 31 DICEMBRE 2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): D.ssa Daniela Sacco – Segretario Comunale – Presidente D.ssa Lorella Longo – Responsabile Servizi Finanziari Dott. Bernardo Caccherano – Responsabile Servizi Amministrativi Arch. Monica Camino – Responsabile Edilizia Privata Comandante Cosimo Calò – Responsabile Polizia Municipale e Manutenzioni Arch. Francesca Dibitonto – Responsabile Servizio Lavori Pubblici Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL CISL FP Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL – Grazia Pintori CISL FP – Roberto Mascolo RSU: Rosa Bonina Giuseppina Zagaglia Ettore Pallotti Eleonora Ghione
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente del Comune di Pecetto Torinese
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
Intervento dell'Organo di controllo interno.	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurale Rispetto dell'iter	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione. In data <u>12 2 NOV 2022</u> è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno. 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 2022 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del Giunta Comunale n. 62 del 10.05.2022.
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2013-2015, previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 e da l D. Lgs. 14 marzo 2013 n. 33, con delibera della Giunta Comunale n. 69 del 28.06.2013, e successivamente aggiornato, per il triennio 2021-2023, da ultimo con deliberazione della Giunta Comunale n. 24 del 09.03.2021. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 e D.Lgs. 33/2013. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: a) Piano della Performance b) Obiettivi c) Certificazione risultati d) Relazioni Posizioni Organizzative e) Relazione conclusiva f) Scheda personale g) Scheda posizione organizzative h) Metodologia valutazione i) Programma triennale per la trasparenza j) Curricula posizione organizzative k) Incarichi dipendenti e soggetti privati l) Nominativi e curricula dei valutatori
		L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.
Eventuali osservazioni:		

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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

Per l'anno 2022 già con la determina di costituzione del Fondo n. 496 del 04/11/2022, il Responsabile del Servizio Personale ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (Indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 44.370,59, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2022 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando, inoltre, per l'anno:

1. Progressioni economiche orizzontali specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018) € 2.101,23

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2019-2021 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle progressioni:

"Art. 22- La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. *La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.*
2. *L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa.*
3. *Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il PO dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso il Comune di Pecetto.*
4. *Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione media triennale, almeno dell'85% e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive nel biennio precedente.*
5. *A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come media del punteggio ottenuto per il triennio a cui si riferisce la progressione economica.*
6. *Al suddetto punteggio è aggiunto il periodo di anzianità nell'Ente nella posizione economica così determinato: 1 punto per ogni anno successivo ai due anni richiesti per l'accesso alla progressione.*
7. *A parità di punteggio complessivo verrà tenuto conto del seguente ordine di criteri:*
 - *Punteggio relativo alla valutazione più alto ottenuto nel corso del triennio;*
 - *Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione;*
 - *Sorteggio alla presenza delle RSU*
8. *In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.*
.....omissis....."

Per l'anno 2022, ai sensi della pre-intesa siglata, per le PEO è stato così stabilito:

Le parti concordano, ai sensi della direttiva espressa dalla Giunta Comunale di finanziare nei limiti di € 2.101,23 nuove progressioni economiche orizzontali (PEO) nel rispetto della normativa vigente e dei criteri stabiliti dal CCDI dell'Ente 2019/2021, come di seguito dettagliato:

-con decorrenza 01/07/2022:

- *1 dipendente per la categoria D*
- *1 dipendente per la categoria C*
- *1 dipendente per la categoria B,*

-con decorrenza 01/11/2022:

1 dipendente per la categoria D

e comunque nel rispetto del limite del 50% degli aventi diritto per ogni categoria, fino a concorrenza del budget indicato.

Le eventuali risorse residue che non siano sufficienti ad attribuire una progressione economica orizzontale, sono destinate a finanziare il budget per l'assegnazione dei premi di performance.

Tenuto conto della richiesta già espressa dalla parte sindacale nell'incontro del 15/02/2022 e reiterata in questa sede, in merito al requisito minimo per l'accesso alla progressione economica disciplinato all'art. 22 comma 3 – ultimo capoverso – del CCDI 2019/2021 del 09/05/2019, le parti concordano che sia modificato come segue: “una valutazione media triennale almeno del 75% e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive nel biennio precedente”.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018

Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti.

Art. 16 CCNL 21.5.2018

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.

3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

Art. 23 D.lgs 150/2009 Progressioni economiche

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

Articolo 52 Disciplina delle mansioni D.lgs 165/2001

1 bis. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica

2. Indennità condizioni di lavoro (Art. 68 comma 2 lett. c CCNL 2018) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) € 472,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2019-2021 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:

"Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale che svolge attività:

- a. disagiate;
- b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c. implicanti il maneggio di valori.

2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario di lavoro per gli altri dipendenti. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:

- 1 € al giorno

3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:

- a. Con sostanze chimiche e biologiche;
- b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
- c. Lavori di manutenzione stradale in presenza di traffico veicolare;

- d. *Rimozione e seppellimento salme di animali;*
e. *Prestazioni di lavoro che comportano rischi derivanti dall'uso dei mezzi meccanici nelle attività boschive e di taglio o esbosco;*
f. *Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.*
L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:

- 1,50 € al giorno

4. *Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori* di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali è riconosciuta una specifica indennità. 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 giornalieri Indennità

€/giorno

Fino a € 300,00 -

Oltre € 300,01 2 €

5. *L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato della PO 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.*

6. *Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati.*

7. *L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione della PO. Tale attestazione verrà effettuata mensilmente entro il giorno 5 del mese successivo. L'indennità verrà erogata quindi mensilmente.*

** non è da considerare valore il bancomat."*

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70 bis CCNL 21.5.2018

1. *Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori.*

2. *L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.*

3. *La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri: a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.*

4. *Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.*

5. *La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.*

3. Indennità di reperibilità (art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018) € 51,69

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2019-2021 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:

"Art. 17 - Reperibilità

1. *In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24."*

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018

D) il pagamento delle indennità di reperibilità;

Art. 24 CCNL 21.5.2018

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

4. Indennità Specifiche Responsabilità (art. 68, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99) € 3.270,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2019/2021 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità:

"Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 si intendono le seguenti attività:

☐ Coordinamento di un Ufficio o di un'unità operative semplice o complessa, e dei correlati procedimenti amministrativi;

- Svolgimento di funzioni per cui è prevista obbligatoriamente l'iscrizione ad un albo professionale.

2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità è determinato in relazione alle seguenti variabili:

• Complessità 50 punti

- Grado di complessità Giuridica: valore fino a 20;
- Grado di complessità Tecnica: valore fino a 15;
- Grado di complessità delle relazioni interne ed esterne valore fino a 15.

• Responsabilità: 50 punti

- Responsabilità Economica: valore fino a 20;

- *Responsabilità Amministrativa: valore fino a 20;*
 - *Responsabilità organizzativa: valore fino a 10.*
3. *L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza.*
 4. *L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza della PO, mediante atto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nell'atto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, i compiti assegnati. L'attribuzione della specifica responsabilità ed il permanere nei successivi anni della stessa, è preceduta da una conferenza delle PO.*
 5. *La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2 nella conferenza delle PO.*
 6. *La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:*
 - a. *determinazione del budget, che per il triennio 2019-2021, fatto salvo diverso accordo tra le parti, sarà pari ad € 3.550,00. Tale budget è complessivo e tiene conto anche dell'indennità di cui all'art. 14 "Indennità di funzione della Polizia Locale";*
 - b. *ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto ai punteggi ottenuti sulla base della pesatura di cui al comma 2 del presente articolo e del comma 2 dell'art. 14. "*

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70-quinquies CCNL 21.5.2018

1. *Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.*

5. Specifiche responsabilità (art. 68, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett i. CCNL 01/04/99) € 550,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2019/2021 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità:

"Art. 13 – Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018

1. L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 attribuita con atto formale, che nell'ente compensa le seguenti responsabilità e relative indennità:

- ufficiale di anagrafe € 350;

Compensare altresì le specifiche responsabilità affidate:

- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico € 200.

2. L'importo non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 se erogata con la stessa motivazione.

3. L'indennità prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.

4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della PO. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi."

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70-quinquies comma 2 CCNL 21.5.2018

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare: a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile; d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

6. Indennità di servizio esterno (Art. 68 comma 2 lett. f CCNL 21.5.2018 e art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018) (Vigilanza) € 2.600,00;

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2019/2021 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità:

"Art. 15 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

- 1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018 al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se in via continuativa rende la prestazione giornaliera in servizi esterni di vigilanza ovvero con almeno 3 delle ore di servizio giornaliero prestate e svolte effettivamente all'esterno. L' indennità giornaliera è stabilita in misura pari a € 3.*
- 2. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione della PO. Tale attestazione verrà effettuata, di norma, mensilmente entro il giorno 5 del mese successivo. L'indennità verrà erogata quindi mensilmente."*

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. f CCNL 21.5.2018

f) indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;

Art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5; b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni; c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva; d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

7. Maggiorazione per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale (Art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018 e art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000) € 90,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018

D) compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;

Art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

8. Premi collegati alla performance organizzativa (art. 68, c. 2, lett a. CCNL 22.5.2018) € 6.732,58

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2019/2021 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance:

"Art. 19 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 67 comma 3 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.

2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance, definirà la quota spettante al singolo dipendente. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale supera il 60%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:

- al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 90%
- in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60% e inferiore al 89,99%.

3. Il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto un provvedimento disciplinare con sanzione (escluso il rimprovero verbale) partecipa al premio come segue:

- Fino al rimprovero scritto : riduzione del premio del 50%
- Superiore al rimprovero scritto : non percepisce il premio

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Parere Aran 499-18A8.

Riteniamo che la produttività collettiva possa essere correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione anche di uno specifico finanziamento definito in sede di contrattazione decentrata. La contrattazione decentrata deve, naturalmente, stabilire anche i criteri per la valutazione, da parte dei dirigenti, dell'apporto dei singoli lavoratori al conseguimento del risultato complessivo.

Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

9. Premi collegati alla performance individuale (art. 68, c. 2, lett b. CCNL 22.5.2018) € 1.325,84

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance individuale:

"Art. 20 - Premi correlati alla performance individuale

1. *La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte della competente PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.*
2. *La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 70%.*
3. *Parteciperà alla performance individuale solamente il dipendente a tempo indeterminato o determinato con un minimo di 6 mesi di servizio nell'anno solare. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.*
4. *Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.*
5. *Il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto un provvedimento disciplinare con sanzione (escluso il rimprovero verbale) partecipa al premio come segue:*
 - *Fino al rimprovero scritto : riduzione del premio del 50%*
 - *Superiore al rimprovero scritto : non percepisce il premio*
6. *Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., come specificato ai commi precedenti.*
7. *Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.*
8. *Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:*
 - *Valutazioni uguali o superiori al 90%: 100% del budget individuale;*
 - *Valutazione tra il 70% e il 89,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;*
 - *Valutazione pari o inferiore al 69,99%: nessuna distribuzione.*
9. *Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 è attribuita la maggiorazione del premio individuale a 1 dipendente. La maggiorazione è attribuita solamente se vi è una valutazione individuale almeno pari al 99,5%. Nel caso in cui vi sia una situazione di parità di valutazione tra più dipendenti, verrà attribuita la maggiorazione del premio sulla base di un sorteggio effettuato dalle RSU.*
10. *Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 99,5% vengono distribuiti in maniera direttamente proporzionale alle valutazioni stesse, se residuano somme dall'applicazione del comma 9.*
11. *Ai sensi dell'art. 68 comma 3 CCNL 21.05.2018, le parti concordano di assumere quale punto di riferimento la quota del 30% come accantonamento destinato alla performance individuale."*

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. B CCNL 22.5.2018

B) premi correlati alla performance individuale

Art. 69 CCNL 21.5.2018

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Parere Aran 499-18A8.

La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.

Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

10. Altre risorse specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno 2022 € 0,00

11. Incentivazione funzioni tecniche (art. 68, c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) € 26.088,02

Iscrizione, ai sensi 67 comma 3 lett. c) CCNL 21.5.2018, delle somme destinate ai cosiddetti incentivi per funzioni tecniche D.lgs 50/2016 e ss.mm.ii e regolamentate con l'apposito Regolamento fondo incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. 50/26 approvato con deliberazione della G.C. n. 117 del 08.10.2019.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. g CCNL 21.5.2018

G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter;

Art. 67 comma 3 lett. c

C) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50

2. A valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, le amministrazioni aggiudicatrici destinano ad un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti delle stesse esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti. Tale fondo non è previsto da parte di quelle amministrazioni aggiudicatrici per le quali sono in essere contratti o convenzioni che prevedono modalità diverse per la retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti. Gli enti che costituiscono o si avvalgono di una centrale di committenza possono destinare il fondo o parte di esso ai

dipendenti di tale centrale. La disposizione di cui al presente comma si applica agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui e' nominato il direttore dell'esecuzione. 3. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 e' ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalita' e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonche' tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. L'amministrazione aggiudicatrice o l'ente aggiudicatore stabilisce i criteri e le modalita' per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme del presente decreto. La corresponsione dell'incentivo e' disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attivita' svolte dai predetti dipendenti. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al comma 2. Il presente comma non si applica al personale con qualifica dirigenziale.

**12. Incentivazione specifiche attività - Compensi IMU e TARI (art. 68 c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018)
€ 3.259,11**

Iscrizione, ai sensi dell'art. 67 comma 3 let. c) del CCNL 21.5.2018 delle somme destinate alle attività di recupero IMU e TARI in riferimento all'art. 1 comma 1091 della L. 145 del 31.12.2018 (Legge di Bilancio 2019) da distribuire ai sensi del regolamento vigente in materia e nel rispetto della normativa vigente in materia.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. g CCNL 21.5.2018

G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter;

Art. 1 comma 1091 della L. 145 del 31.12.2018 - Legge di Bilancio 2019 1091. Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, è attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione.

13. Incentivazione specifiche attività – Messi Notificatori (art. 68 comma 2 lett. h CCNL 21.5.2018) € 22,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 54 CCNL del 14/9/2000

Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.

Art. 68 comma 2 lett. H CCNL 21.5.2018

h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;

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

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni	35.129,62
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	11.342,20
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	46.471,82
Indennità condizioni di lavoro	472,00
Reperibilità	51,69
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	3.270,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. i art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	550,00
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	2.600,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	90,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	6.732,58
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	1.325,84
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	15.092,11
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	26.088,02
Art. 68 c. 2 lett. h CCNL 2018 RIF Compensi per notifiche	22,00

Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018	3.259,11
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	29.369,13
TOTALE UTILIZZO FONDO	90.933,06

c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

Progressioni economiche storiche (compresi ex led), art. 67 comma 1 CCNL 21.5.2018, € 33.028,39.

Sono confermate le disposizioni normative previste dal CCDI 2019/2021 del 09.05.2019.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Con Delibera GC n. 30 del 12/03/2019 è stata approvata una nuova metodologia coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e con il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

Il Nucleo di valutazione, con nota assunta al protocollo in data 7.3.2019 n. 0002060, ha comunicato parere positivo al documento.

Con il CCDI per il triennio 2019-2021 sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività così come risulta sopra illustrato e risultano attualmente in vigore.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Per l'anno 2022 sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali.

Con la sottoscrizione della pre-intesa è stato stabilito:

"Le parti concordano, ai sensi della direttiva espressa dalla Giunta Comunale di finanziare nei limiti di € 2.101,23 nuove progressioni economiche orizzontali (PEO) nel rispetto della normativa vigente e dei criteri stabiliti dal CCDI dell'Ente 2019/2021, come di seguito dettagliato

*- con decorrenza **01/07/2022**:*

1 dipendente per la categoria D

1 dipendente per la categoria C

1 dipendente per la categoria B,

*- con decorrenza **01/11/2022**:*

1 dipendente per la categoria D

e comunque nel rispetto del limite del 50% degli aventi diritto per ogni categoria fino a concorrenza del budget indicato. Le eventuali risorse residue che non siano sufficienti ad attribuire una progressione economica orizzontale, sono destinate a finanziare il budget per l'assegnazione dei premi di performance."

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2019-2021 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle progressioni:

Art. 22- La valutazione ai fini della Progressione Economica

- 1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.*

2. *L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa.*
3. *Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il PO dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso il Comune di Pecetto.*
4. *Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione media triennale, almeno dell'85% e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive nel biennio precedente.*
5. *A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come media del punteggio ottenuto per il triennio a cui si riferisce la progressione economica.*
6. *Al suddetto punteggio è aggiunto il periodo di anzianità nell'Ente nella posizione economica così determinato: 1 punto per ogni anno successivo ai due anni richiesti per l'accesso alla progressione.*
7. *A parità di punteggio complessivo verrà tenuto conto del seguente ordine di criteri:*
 - *Punteggio relativo alla valutazione più alto ottenuto nel corso del triennio;*
 - *Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione;*
 - *Sorteggio alla presenza delle RSU*
8. *In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.*
.....omissis.....""

Con il contratto siglato per l'anno 2022 è stata introdotta la seguente modifica:

"Tenuto conto della richiesta già espressa dalla parte sindacale nell'incontro del 15/02/2022 e reiterata in questa sede, in merito al requisito minimo per l'accesso alla progressione economica disciplinato all'art. 22 comma 3 – ultimo capoverso – del CCDI 2019/2021 del 09/05/2019, le parti concordano che sia modificato come segue: "una valutazione media triennale almeno del 75% e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive nel biennio precedente".

In particolare sono contenute previsioni di valutazioni di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

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.

E' stato approvato il Piano della Performance per l'anno 2022. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Delibera n. 62 del 10.05.2022 la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2022. Tale piano è stato successivamente validato dall'organo di valutazione.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi di performance.

La Giunta Comunale in particolare, con Delibera n. 131 del 02.11.2022 con oggetto "FONDO RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE PER L'ANNO 2022 - INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE PARTE VARIABILE - DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA" ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

- *autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, dei seguenti importi sottoposti al limite dell'anno 2016:*
- *ai sensi dell'art. 67, comma 4, CCNL 2018, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997, per l'importo complessivo di € 4.393,34. L'utilizzo è conseguente alla verifica dell'effettivo conseguimento dei risultati attesi.*
- *ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. f) CCNL 2018 di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti per € 22,00*

Si precisa che gli importi, qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

Con la suddetta deliberazione la Giunta Comunale ha altresì disposto le seguenti risorse:

- *autorizzazione all'iscrizione dell'importo di € 4.667,20, ai sensi dell'art. 33, comma 2, DL 34/2019, derivante dall'incremento del valore medio procapite del fondo rispetto all'anno 2018, di cui, in coerenza con le percentuali in essere, € 2.139,17 nelle risorse stabili del fondo ed € 2.528,03 a favore delle posizioni organizzative;*
- *autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67 c.3 lett.c) CCNL 21.5.2018 delle somme destinate all'attività di recupero IMU e TARI in riferimento all'art. 1 c. 1091 della L. 145 del 31.12.2018 (Legge di bilancio 2019) da distribuire ai sensi del regolamento vigente in materia e nel rispetto della vigente normativa in materia pari ad € 3.259,11;*
- *autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. e) CCNL 21.5.2018, delle somme derivanti dai risparmi del Fondo lavoro straordinario anno precedente, pari ad € 26,11;*
- *autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018, delle risorse derivanti dai risparmi di parte stabile del Fondo risorse decentrate degli anni precedenti, pari ad € 1.679,80;*
- *autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67 c. 3 lett.c) CCNL 21.5.2018 delle somme destinate ai cosiddetti incentivi per funzioni tecniche D.Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii. pari a € 26.088,02;*

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

Nessun'altra informazione

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2022 ha seguito il seguente iter:

- Delibera n. 131 del 02/11/2022 di indirizzo della Giunta Comunale alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2022
- Determina n. 496 del 04/11/2022 del Responsabile del Servizio Personale di costituzione del Fondo 2022;

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, per l'anno 2022 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)	51.367,69
Incrementi stabili	
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	2.139,17
Totale incrementi stabili (a)	2.139,17
Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)	53.506,86
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	1.426,70
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	1.913,60
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	3.340,30
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	56.847,16

Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 67 comma 3 CCNL 21.5.2018 sono state stanziare:

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. f) CCNL 2018 - -- Compensi per Notifiche	22,00
Art. 67 c. 4 CCNL 2018 - integrazione 1,2%	4.393,34
Totale voci variabili sottoposte al limite	4.415,34
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE Art. 113 D.Lgs. 50/2016	26.088,02
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 L. 145/2018	3.259,11
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	1.679,80
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	26,11
Totale voci variabili NON sottoposte al limite	31.053,04
TOTALE RISORSE VARIABILI	35.468,38

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)	
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	1.202,48
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	0,00
TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	1.202,48

DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	180,00
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	0,00
TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE	180,00
TOTALE DECURTAZIONI	1.382,48

Si evidenzia che il secondo periodo dell'art. 9 c. 2 bis del DL 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, inserito dalla Legge di Stabilità 2014 (Legge n. 147/2013) all'art. 1, comma 456, stabilisce "che: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo»

Pertanto, a partire dall'anno 2015 le risorse decentrate dovranno essere ridotte dell'importo decurtato per il triennio 2011/2014, mediante la conferma della quota di decurtazione operata nell'anno 2014 per cessazioni e rispetto del 2010 (Circolare RGS n. 20 del 8.5.2010).

Nel periodo 2011-2014 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo del 2022 pari a € 1.202,48.

Si evidenzia che l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010. Lo stesso comma disponeva la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza della cessazione dal servizio di una o più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente).

Si evidenzia inoltre che l'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 ha stabilito che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e' abrogato."

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di

dipendenti presenti nel 2022, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Nell'anno 2016 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo pari a € 180,00.

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 56.847,72 (include eventuale rivalutazione ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, nel caso l'ente ne abbia facoltà) mentre per l'anno 2022 al netto delle decurtazioni è pari ad € 56.539,72.

Pertanto si attesta che il fondo 2022 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente).

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	56.847,16
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità' (B)	1.202,48
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	55.644,68
TOTALE Risorse variabili (C)	35.468,38
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	180,00
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	35.288,38
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	90.933,06

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a) risultano pari a € 1.189,85 gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 11.342,20.

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione

congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Per l'anno 2022 con la determina di costituzione del Fondo n. 496 del 04/11/2022 il Responsabile del Servizio Personale ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (es. indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti.

Vanno, inoltre, sottratte alla contrattazione le risorse non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo poiché regolate nelle annualità precedenti.

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	2022
Progressioni economiche STORICHE	33.028,39
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	11.342,20
Totale utilizzo risorse stabili	44.370,59
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	44.370,59

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2022
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	2.101,23
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	472,00
Reperibilità	51,69
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	3.270,00

Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	550,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	90,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	6.732,58
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	1.325,84
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	2.600,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	26.088,02
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 COMPENSI IMU e TARI c. 1091 L. 145/2018	3.259,11
Art. 68 c. 2 lett. h CCNL 2018 - Compensi per notifiche	22,00
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	46.562,47

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	44.370,59	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	46.562,47	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	90.933,06	
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]	0,00	

Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a) risultano pari a € 1.189,85 gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 11.342,20.

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009 persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Con la presente si attesta:

a) Il rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a € 46.471,82 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 55.644,68.

b) Il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.Lgs 150/2009 e all'art. 68 comma lett. a-b del CCNL 21.5.2018.

Le risorse destinate alla performance saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piano Performance), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

Sinteticamente viene riportata la modalità di ripartizione delle risorse destinate alla performance organizzativa:

1. *La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 67 comma 3 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.*

2. *Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance, definirà la quota spettante al singolo dipendente. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale supera il 60%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:*

- *al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 90%*
- *in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60% e inferiore al 89,99%.*

3. *Il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto un provvedimento disciplinare con sanzione (escluso il rimprovero verbale) partecipa al premio come segue:*

- *Fino al rimprovero scritto : riduzione del premio del 50%*
- *Superiore al rimprovero scritto : non percepisce il premio*

Sinteticamente viene riportata la modalità di ripartizione delle risorse destinate alla performance individuale:

1. *La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte della competente PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.*

2. *La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 70%.*

3. *Parteciperà alla performance individuale solamente il dipendente a tempo indeterminato o determinato con un minimo di 6 mesi di servizio nell'anno solare. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.*

4. *Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.*

5. *Il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto un provvedimento disciplinare con sanzione (escluso il rimprovero verbale) partecipa al premio come segue:*

- *Fino al rimprovero scritto : riduzione del premio del 50%*
- *Superiore al rimprovero scritto : non percepisce il premio*

6. *Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., come specificato ai commi precedenti.*

7. *Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.*

8. *Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:*

- *Valutazioni uguali o superiori al 90%: 100% del budget individuale;*
- *Valutazione tra il 70% e il 89,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;*
- *Valutazione pari o inferiore al 69,99%: nessuna distribuzione.*

9. *Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 è attribuita la maggiorazione del premio individuale a 1 dipendente. La maggiorazione è attribuita solamente se vi è una valutazione individuale almeno pari al 99,5%. Nel caso in cui vi sia una situazione di parità di valutazione tra più dipendenti, verrà attribuita la maggiorazione del premio sulla base di un sorteggio effettuato dalle RSU.*

10. *Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 99,5% vengono distribuiti in maniera direttamente proporzionale alle valutazioni stesse, se residuano somme dall'applicazione del comma 9.*

11. *Ai sensi dell'art. 68 comma 3 CCNL 21.05.2018, le parti concordano di assumere quale punto di riferimento la quota del 30% come accantonamento destinato alla performance individuale."*

c) Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera.

In particolare, si evidenzia che per l'anno in corso è previsto il riconoscimento di progressioni orizzontali che saranno attribuite con le modalità di cui all'art. 22 del CCDI siglato per il triennio 2019-2021:

"omissis....."

1. *Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il PO dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso il Comune di Pecetto.*

2. *Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione media triennale, almeno dell'85% e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive nel biennio precedente.*
3. *A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come media del punteggio ottenuto per il triennio a cui si riferisce la progressione economica.*
4. *Al suddetto punteggio è aggiunto il periodo di anzianità nell'Ente nella posizione economica così determinato: 1 punto per ogni anno successivo ai due anni richiesti per l'accesso alla progressione.*
.....omissis....."

E tenuto conto di quanto concordato in sede di preintesa:

"Tenuto conto della richiesta già espressa dalla parte sindacale nell'incontro del 15/02/2022 e reiterata in questa sede, in merito al requisito minimo per l'accesso alla progressione economica disciplinato all'art. 22 comma 3 – ultimo capoverso – del CCDI 2019/2021 del 09/05/2019, le parti concordano che sia modificato come segue: "una valutazione media triennale almeno del 75% e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive nel biennio precedente".

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

In dettaglio:

Tabella 1				
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2022 (A)	Fondo 2021 (B)	Diff A-B	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
Risorse storiche A				
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	51.367,69	51.367,69	0,00	
Incrementi stabili (a)				
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	2.139,17	2.212,09	-72,92	
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)				
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	1.426,70	1.426,70	0,00	
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	1.913,60	1.913,60	0,00	
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)	53.506,86	53.579,78	- 72,92	
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	56.847,16	56.920,08	- 72,92	
Risorse variabili				
Risorse variabili sottoposte al limite				
Art. 67 c. 3 lett. f) CCNL 2018 – Compensi per Notifiche	22,00	0,00	22,00	

Art. 67 c. 4 CCNL 2018 (1,2% m salari 1997)	4.393,34	4.393,34	0,00	
Poste variabili non sottoposte al limite				
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	26.088,02	6.015,63	20.072,39	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 Compensi IMU e TARI	3.259,11	0,00	3.259,11	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 ISTAT	0,00	3.368,10	-3.368,10	
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	1.679,80	1.133,48	546,32	
Art. 1 c. 870 L. 178/2020 Legge di bilancio 2021 – Quota eventuali risparmi per mancato utilizzo buoni pasto 2020 e fondo straordinario personale civile	0,00	3.013,86	-3.013,86	
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	26,11	0,00	26,11	
Totale risorse variabili	35.468,38	17.924,41	17.543,97	
Decurtazioni del Fondo				
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	1.202,48	1.202,48	0,00	
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	180,00	180,00	0,00	
Decurtazione per rispetto limite 2016	0,00	0,00	0,00	
Totale decurtazioni del fondo	1.382,48	1.382,48	0,00	
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	56.847,16	56.920,08	-72,92	
Risorse variabili	35.468,38	17.924,41	17.543,97	
Altre decurtazioni	1.382,48	1.382,48	0,00	
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	90.933,06	73.462,01	17.471,05	

Tabella 2			
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2022 (A)	Fondo 2021 (B)	Diff A-B
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
Progressioni economiche STORICHE	33.028,39	30.869,63	2.158,76
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	11.342,20	11.362,56	- 20,36
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	44.370,59	42.232,19	2.138,40

Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	2.101,23	2.800,00	-698,77
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	472,00	472,00	0,00
Reperibilità	51,69	51,69	0,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	3.270,00	3.550,00	-280,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	550,00	550,00	0,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	90,00	90,00	0,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	6.732,58	9.914,25	-3.181,67
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	1.325,84	1.318,01	7,83
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	2.600,00	3.000,00	-400,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	26.088,02	6.015,63	20.072,39
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Compensi IMU e TARI	3.259,11	0,00	3.259,11
Art. 68 c. 2 lett. h CCNL 2018 - Compensi per notifiche	22,00	22,00	0,00
Art. 68 c.2 lett. g) CCNL 2018 RIF-ISTAT	0,00	3.368,10	-3.368,10
Quota recupero somme (Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter)	0,00	78,14	-78,14
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	46.562,47	31.229,82	15.332,65
(eventuali) Destinazioni da regolare			
Risorse ancora da contrattare	0,00	0,00	0,00
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	0,00
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	44.370,59	42.232,19	2.138,40
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	46.562,47	31.229,82	15.332,65
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	0,00

Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	90.933,06	73.462,01	17.471,05
---	-----------	-----------	-----------

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2022;
- b) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)
- c) **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2022 come segue:
 - le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;
 - la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata al capitolo 2164 "Fondo di produttività" del bilancio 2022 gestione competenza, macroaggregato 101;
 - la quota destinata ad integrazione delle indennità di risultato delle posizioni organizzative è imputata al capitolo 2164 "Fondo di produttività" del bilancio 2022 gestione competenza, macroaggregato 101;
 - le voci relative agli incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs 50/2016 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono;
 - le voci relative ai compensi per le attività di recupero IMU/TARI saranno iscritte in appositi capitoli di spesa e al cap. 2164, macroaggregato 101;

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2022 rispetta il vincolo del limite di spesa del triennio 2011-2013.

Si attesta che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

Sezione II -Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

La costituzione del fondo per l'anno 2022, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

Si precisa, inoltre, che il fondo dell'anno precedente risultava pari a € 56.590,64 mentre per l'anno 2022 è pari ad € 56.539,72.

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2022, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Si precisa che in questo Ente:

- il numero di dipendenti in servizio nel 2022 calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021, pari a 22,75 è superiore al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 pari a 21,87, pertanto, in attuazione dell'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 convertito nella L. 58/2019, il fondo risorse decentrate e il relativo limite di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017 deve essere adeguato in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018, per un importo pari ad € 2.139,17;
- Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 il salario accessorio complessivo è stato incrementato di un importo pari a 4.667,20 di cui:
 - Fondo risorse decentrate stabili per € 2.139,17
 - Fondo Posizioni organizzative pari a € 2.528,03

Si evidenzia che l'importo destinato al "fondo risorse decentrate" di € 2.139,17 è stato inserito nelle risorse stabili ma non potrà essere destinato a nuove progressioni economiche o ad istituti fissi e continuativi.

La somma di € 2.528,03, a favore delle posizioni organizzative, sarà erogata come integrazione della retribuzione di risultato e verrà distribuita in misura proporzionale alla retribuzione di risultato già attribuita alle PO.

- l'Ente si impegna a modificare la costituzione del fondo nel caso di incremento o diminuzione del numero di dipendenti in servizio rispetto al 31.12.2018 e comunque a rideterminare (anche in diminuzione) il salario accessorio complessivo in caso di sopraggiunte modifiche normative, chiarimenti ministeriali, interventi giurisprudenziali, sentenze o pareri di Corte dei Conti sulle modalità di calcolo di tale integrazione;

Si precisa che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016. Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett. b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

Viene ulteriormente specificato che il limite di cui all'art. 23 c. 2 del DL. Lgs 75/2017 deve essere rispettato per l'Amministrazione nel suo complesso, in luogo che distintamente per le diverse categorie di personale (es. dirigente e non dirigente) che operano nell'amministrazione, così come chiarito da diverse ma costanti indicazioni di sezioni regionali della Corte dei Conti e dal MEF e RGS;

	ANNO 2016	ANNO 2022
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	54.708,55	56.539,72
Indennità di Posizione e risultato PO	67.164,60	66.791,78
Fondo Straordinario 2016	7.289,70	7.289,70
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016	4.667,20	
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	133.830,05	130.621,20
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO		OK

Per quanto riguarda la spesa, esaminata la parte di utilizzo oggetto della contrattazione, si evidenzia che a consuntivo risulta rispettato il limite di spesa del Fondo, pertanto l'ente risulta nella presente condizione:

- dal prospetto relativo alla spesa, a consuntivo, le risorse non risultano utilizzate integralmente, realizzando delle economie da destinare ad incremento, ai sensi dell'art. 68 c.1 del CCNL 21.5.2018, del fondo dell'anno successivo a titolo di risorsa variabile. Tali risorse sono al netto delle voci variabili e delle risorse esterne al Fondo (Incentivo per Funzioni tecniche, Art. 113 D.lgs 50/2016 e compresi ISTAT e altro), poiché gli eventuali residui che si dovessero creare, relativi a tali incrementi, non costituiscono economie da rinviare all'anno successivo, bensì economia di bilancio.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2022, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2022. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2022, approvato con deliberazione consiliare n. 47 del 29.12.2021 esecutiva.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale.

Il totale del fondo come da determinazione n. 496 del 04.11.2022 è impegnato al capitolo 2164 "Fondo di produttività" del bilancio 2022, macroaggregato 101, e precisamente all'impegno n. 686/2022.

La somma indisponibile di € 44.370,59 relativa alla remunerazione di istituti erogabili in forma automatica e già precedentemente contrattati e assegnati (es. indennità di comparto e progressioni orizzontali)

risulta già impegnata negli appositi capitoli di spesa destinati al pagamento degli stipendi al personale, macroaggregato 101.

I fondi relativi all'incentivazione delle funzioni tecniche pari a € 26.088,02 restano individuati e regolamentati a parte e sono assegnati e gestiti in appositi capitoli del bilancio 2022.

I fondi relativi ai compensi per l'attività di recupero IMU/TARI pari a € 3.259,11 restano individuati e regolamentati a parte e sono assegnati e gestiti in appositi capitoli e al capitolo 2164 del bilancio 2022.

I fondi relativi al rimborso spese per ogni notificazione di atti, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. f) CCNL 2018, pari ad € 22,00 sono assegnati e gestiti al capitolo 2164 del bilancio 2022.

Le economie di anni precedenti pari a € 1.679,80 e i risparmi del fondo straordinario anno precedente pari a € 26,11 sono già assegnati al capitolo 2164.

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 7.289,70.

Per quanto riguarda le posizioni organizzative negli appositi capitoli del bilancio 2022 destinati al pagamento degli stipendi sono state allocate le somme relative al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato. L'integrazione dell'indennità di risultato determinata ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 risulta compresa nell'impegno n. 686/2022.

Si precisa inoltre che gli oneri riflessi trovano capienza negli appositi capitoli di spesa che finanziano detti oneri (contributi previdenziali e assistenziali e IRAP).

Pecetto Torinese, 08.11.2022

IL SEGRETARIO COMUNALE

Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

Dott.ssa Daniela SACCO

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Dott.ssa Lorella LONGO






