

Comune di Sernaglia della Battaglia

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	21 Dicembre 2023 preintesa
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2023 – 31 DICEMBRE 2023
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta):</p> <p>De Valerio Elena – Segretario comunale – Presidente</p> <p>Marangon Cristina – Responsabile Area Amministrativa – Componente</p> <p>Mucciardi Cristina – Responsabile Area Contabile – Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>SIND. FP CGIL</p> <p>SIND. CISL FP</p> <p>SIND. UIL FPL</p> <p>R.S.U.:</p> <p>Sig. Cisotto Dario</p> <p>Sig. Meneghello Emanuele</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>SIND. FP CGIL Sig. Lopin Alberto</p> <p>SIND. CISL FP Sig.ra Carraretto Silvia</p> <p>SIND. UIL FPL Sig. Anselmi Mauro</p>
Soggetti destinatari	<i>Personale non dirigente del Comune di SERNAGLIA DELLA BATTAGLIA (TREVISO)</i>
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.

	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>In data _____ è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance 2023 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del Giunta Comunale n. 53 del 18.04.2023</p> <p>E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione con Delibera di Giunta comunale n. 84 del 31.05.2023 di approvazione del PIAO e l'Amministrazione ha provveduto a pubblicare gli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013</p> <p>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 di cui al Verbale 2023. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.</p>
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 2023 già con le determinazioni di costituzione del Fondo n. 262 del 23.06.2023 del Responsabile dell'Area n. 1 Amministrativa e n. 641 del 21.12.2023 del Responsabile dell'Area n. 3 Contabile, si sono resi indisponibili alla contrattazione, ai sensi dell'art.79 del CCNL 16.11.2022, 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 € 41.356,64, 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 2023 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando, inoltre, per l'anno 2023:

1. Progressioni economiche all'interno delle aree/differenziali stipendiali, specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018 e art. 15 del CCNL 16.11.2022), € 2.150,00

Si prende atto che con deliberazione della Giunta comunale n. 82 del 31.05.2023, è stato adottato il nuovo sistema di classificazione del personale e identificato i nuovi profili professionali collocati nelle corrispondenti Area e nel rispetto delle relative declaratorie, come previsto dall'art. 12 del CCNL 16.11.2022, come segue:

- Area degli Operatori-ex cat. B
- Area degli Operatori Esperti-ex cat. B3
- Area degli Istruttori – ex cat. C
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione – ex cat. D

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:

all'art. 15 – Principi generali

1. Le progressioni economiche orizzontali si devono fondare sulla valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche.
2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità, e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.
3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze (il sapere), le capacità tecniche (sapere fare) e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

All'art. 16 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, comunque in misura non superiore, in ciascun anno di riferimento.

2. In sede di accordo annuale di cui all'art. 1, comma 3, potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
3. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno trentasei mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché possedere gli eventuali ulteriori requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
4. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno ventiquattro mesi di servizio presso l'ente.
5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria, ove l'area delle posizioni organizzative costituisce categoria autonoma. Pertanto nell'Ente si avranno le seguenti graduatorie: cat. A, B, C, D, P.O..
6. L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente.
7. Qualora il concorrente alla progressione economica sia in servizio nell'ente da meno di un triennio, il Dirigente dell'unità organizzativa presso la quale il dipendente presta servizio procederà a redigere la scheda di valutazione della annualità mancante, acquisendo specifica relazione dall'ente di provenienza, con le modalità di cui al comma successivo.
8. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.
9. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
10. Individuato il budget per ciascuna categoria ai sensi del comma 2, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del budget assegnato alla categoria. Diversamente, non si procede all'integrazione ed il budget residuo è destinato a coprire le insufficienze di budget delle altre categorie o in subordine destinato alla produttività collettiva.
11. Nel caso un dipendente cessi dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica, subentra il candidato con il punteggio più alto tra gli esclusi della medesima categoria, nei limiti del budget disponibile.
12. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione.

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. 14 CCNL 2022 – Progressioni economiche all'interno delle Aree

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. 67 comma 2 lett. c CCNL 2018) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) 2.048,00

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:

Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL 2022)

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.
2. L'indennità è riconosciuta negli importi sotto indicati determinati nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL, ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.

3. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili e dai prospetti analitici di dettaglio dei giorni di effettivo svolgimento dell'attività correlata alle condizioni di lavoro, redatti dai Responsabili di Settore.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dalla sottoscrizione del presente contratto, fermo restando che le indennità correlate alle condizioni di lavoro rischiose e disagiate, per il periodo antecedente la sottoscrizione del presente contratto, saranno erogate secondo i criteri contenuti nel previgente C.C.I.
5. Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro:

a) Disagiate: Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere, secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. I fattori di disagio sono costituiti da prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. Ad esempio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli, o sostanze nocive o prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli di orari di tempi e di modi, nell'arco dell'anno, escluso il turno;

Personale operaio.

L'importo giornaliero è pari a € 1,40

b) Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute: utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

Personale operaio

L'importo giornaliero è pari a € 1,40

c) Implicanti il maneggio valori: l'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Agli Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale viene attribuita l'indennità per maneggio valori a seconda dei valori maneggiati, come di seguito indicato:

- Media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 2.800,00
L'importo giornaliero è pari a € 1,40
- Media mensile di valori di cassa maneggiati superiore a € 2.800,00
L'importo giornaliero è pari a € 2,00

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 Specifiche Responsabilità (art. 68, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99) € 2.670,00

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 :

1. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti dirigenti/responsabili di settore autonomo in stretta correlazione con i criteri diretti alla concreta organizzazione del lavoro, all'ottimale organizzazione degli uffici e dei servizi, alla razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
2. Le fattispecie alle quali i dirigenti/responsabili di settore autonomo dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) esercizio delle funzioni di assistente sociale; coefficiente: 1,00;
 - b) esercizio delle funzioni di economo comunale; coefficiente: 1,00;La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo, sarà oggetto di accordo in contrattazione decentrata, qualora venga superato l'importo annuo di € 2.000,00;
3. L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL compete alle seguenti figure:
 - a. personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
4. In tutte le fattispecie indicate al comma 3 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
5. Per le funzioni di cui al comma 3 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - a) € 100,00 agli Ufficiali di Stato Civile o di Anagrafe;
 - b) € 200,00 agli Ufficiali di Stato Civile e Anagrafe;
 - c) € 100,00 agli Ufficiali Elettorali;
 - d) € 100,00 al Responsabile dei Tributi
6. Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili tra loro, ad esclusione dell'indennità di cui ai punti a e b, che devono ritenersi alternative.
7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (intendendosi per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
8. Le indennità di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dalla sottoscrizione del presente contratto.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70-quinquies CCNL 21.5.2018 (Art. 100, CCNL 2022)

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.

4. Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018) (Vigilanza) € 500,00;

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:

1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari a € 1,40.
2. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno almeno per il 80% del debito orario giornaliero.
3. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di settore. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dalla sottoscrizione del presente contratto.

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.

5. Compensi previsti da disposizioni di legge, (art. 68, c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) € 2.500,00 :

- Compenso ISTAT € 2.500,00.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2019-2021 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione dello specifico incentivo:

1. I dipendenti cui si applica il presente CCI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. I criteri di ripartizione ed erogazione dei compensi previsti da particolari disposizioni di legge, sono concordati tra le parti secondo quanto previsto dalle stesse norme e contenuti negli atti regolamentari o attuativi.

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 è 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 modalità 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 nonché 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 modalità 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 è disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attività 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.

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

UTILIZZO FONDO	
Utilizzo fondo progressioni storiche (1.1.23-31.3.23 utilizzo fondo progressioni	5.615,50 22.465,40
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	10.775,64
ALTRI UTILIZZI – PROGRESSIONI PREVISTE PER 2023	2.150,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	41.006,54
Indennità condizioni di lavoro	2.048,00

Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	2.670,00
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	500,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	21.964,95
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	21.964,94
Altro	
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	49.147,89
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50- ISTAT- ANPR - Indennità	2.500,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	2.500,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	92.654,43

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;

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

CCDI relativo al triennio 2019/2021 sottoscritto in data 15.10.2019 con il quale sono state determinate le modalità di attribuzione dell'indennità.

Si precisa che, ai sensi dell'art. 8, comma 7 del CCNL 21.05.2018, i contratti collettivi integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

Con delibera di Giunta comunale n. 185 del 30.11.2023, sono stati dati gli indirizzi alla delegazione trattante di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa per il triennio 2023/2025 del personale, come da CCNL sottoscritto il 16.11.2022.

E' stata sottoscritta l'ipotesi del Contratto decentrato integrativo per il triennio 2023/2025, e si attende l'autorizzazione della Giunta comunale alla sottoscrizione del contratto definitivo, contenente alcuni istituti di carattere economico con decorrenza dal 2024.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premiabilità* (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;

Non è stata approvata una nuova metodologia di valutazione, poiché quella vigente risulta coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009. In particolare sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio

- 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 2023 sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali.

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:

all’art. 15 – Principi generali

4. Le progressioni economiche orizzontali si devono fondare sulla valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche.
5. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità, e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.
6. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze (il sapere), le capacità tecniche (sapere fare) e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

All’art. 16 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

13. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l’Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, comunque in misura non superiore, in ciascun anno di riferimento.
14. In sede di accordo annuale di cui all’art. 1, comma 3, potranno essere definite le risorse da destinare all’istituto della progressione orizzontale.
15. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno trentasei mesi di servizio nell’ultima posizione economica acquisita, nonché possedere gli eventuali ulteriori requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
16. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno ventiquattro mesi di servizio presso l’ente.
17. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l’intero Ente, redatte per categoria, ove l’area delle posizioni organizzative costituisce categoria autonoma. Pertanto nell’Ente si avranno le seguenti graduatorie: cat. A, B, C, D, P.O..
18. L’ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente.
19. Qualora il concorrente alla progressione economica sia in servizio nell’ente da meno di un triennio, il Dirigente dell’unità organizzativa presso la quale il dipendente presta servizio procederà a redigere la scheda di valutazione della annualità mancante, acquisendo specifica relazione dall’ente di provenienza, con le modalità di cui al comma successivo.
20. Tenuto conto di quanto previsto dall’art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell’Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall’Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.
21. Nell’ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l’ente.
22. Individuato il budget per ciascuna categoria ai sensi del comma 2, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi

precedenti, sino all'esaurimento del budget assegnato alla categoria. Diversamente, non si procede all'integrazione ed il budget residuo è destinato a coprire le insufficienze di budget delle altre categorie o in subordine destinato alla produttività collettiva.

23. Nel caso un dipendente cessi dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica, subentra il candidato con il punteggio più alto tra gli esclusi della medesima categoria, nei limiti del budget disponibile.

24. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione.

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

L'importo delle progressioni/differenziali stipendiali, vengono attribuiti in misura annua lorda come indicato nell'allegato A) al CCNL 2022.

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 2023. 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.53 del 31.05.2023, e successive modifiche, la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2023.

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 le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta Comunale.

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. 196 del 19.12.2023 **"PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023. INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE. DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA"** ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

SOGGETTE AL LIMITE

- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79, c. 1, lett a), (art. 67, c. 3, lett d), CCNL 2018), della frazione di RIA del dipendente cessato nel 2022, per una somma di **€ 54,94**;
- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79, c. 2, lett. b (art. 67 c. 4 CCNL 2018), le 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, sempre rispettando il limite dell'anno 2016. L'importo previsto è pari ad **€ 866,16**,

NON SOGGETTE AL LIMITE

- autorizzazione all'iscrizione fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett a) CCNL 2022, (art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018), le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzare secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge, per un totale di **€ 2.500,00** per attività svolte per l'ISTAT;
- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79, c. 5, le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b), pari a € 84,50 per unità di personale destinatarie del CCNL in servizio alla data del 31.12.2018, di competenza degli anni 2021 e 2022 per un totale di **€ 3.549,00**;

- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, (art. 68, comma 1, del CCNL 2018), delle somme derivanti dalle economie del fondo anno 2022, come da determinazione n. 476 del 23.10.2023, per la somma di **€ 2.927,07**;
- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79, comma 3, aumento delle risorse in misura massima dello 0,22% del monte salari 2018, della somma di € 1.111,26, come di seguito ripartita, **€ 839,86**, nel fondo 2023 parte variabile, € 200,00 per CPDEL e € 71,40 per IRAP, da inserire nei capitoli di competenza dei centri di costo dei dipendenti, relativamente agli oneri e all' irap.

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

Nessun'altra informazione

Sernaglia della Battaglia 22.12.2022

IL RESPONSABILE DELL'AREA N. 3 CONTABILE

Dott.ssa Cristina Mucciardi

(sostituita da responsabile f.f. Dott.ssa Elena De Valerio)

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate