

Comune di Sernaglia della Battaglia

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

Data di sottoscrizione	12 Marzo 2004 preintesa
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2024 – 31 DICEMBRE 2024
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta):</p> <p style="padding-left: 40px;">De Valerio Elena – Segretario comunale – Presidente</p> <p style="padding-left: 40px;">Marangon Cristina – Responsabile Area Amministrativa – Componente</p> <p style="padding-left: 40px;">Mucciardi Cristina – Responsabile Area Contabile - Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. FP CGIL</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. CISL FP</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. UIL FPL</p> <p>R.S.U.:</p> <p style="padding-left: 40px;">Sig. Cisotto Dario</p> <p style="padding-left: 40px;">Sig. Meneghello Emanuele</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. FP CGIL Sig. Lopin Alberto</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. CISL FP Sig.ra Carraretto Silvia</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. UIL FPL Sig. Anselmi Mauro</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune di SERNAGLIA DELLA BATTAGLIA (TREVISO)
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2024</p> <p>Progressioni economiche/differenziali all'interno delle Aree</p>

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno. Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno. L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano delle performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009? È stato adottato il Piano della performance 2024 con Delibera del Giunta Comunale n. 23 del 29.02.2024
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del D.Lgs. 33/2013? È stato adottato con Delibera del Giunta Comunale n. 23 del 29.02.2024
	E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione sul sito Amministrazione Trasparente dell'Ente? Si per quanto di competenza.	
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 2024 già con le determinazioni di costituzione del Fondo n. 24 del 29.01.2024 e n. 83 del 01.03.2024 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 € 36.928,59, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti.

In data 29.12.2023 è stato siglato il contratto collettivo integrativo per il triennio 2023-2025;

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2024 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando, inoltre, per l'anno 2024:

La Giunta Comunale con Delibera n. 20 del 15.02.2024 "PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023. INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE. DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA" ha impartito alla delegazione trattante di parte datoriale le seguenti direttive ai fini della contrattazione collettiva integrativa per l'anno 2024, sussistendo nel bilancio dell'Ente la relativa capacità di spesa:

RISORSE SOGGETTE AL LIMITE

- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79, c. 1, lett a) CCNL 2022, (art. 67, c. 3, lett d), CCNL 2018), della frazione di RIA del dipendente cessato nel 2022, per una somma di € 948,44;

RISORSE 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;

- 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 2023, importo non ancora determinato;
- 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 € 1.548,206, come di seguito ripartita, € 1.170,22, (dipendenti + E.Q.) nel fondo 2024 parte variabile, € 278,51 per CPDEL e € 99,4740 per IRAP, da inserire nei capitoli di competenza dei centri di costo dei dipendenti, relativamente agli oneri e all'irap;

Progressioni economiche all'interno delle aree/differenziali stipendiali, specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 14 del CCNL 16.11.2022)

Con deliberazione n. 20 del 15.02.2024 la Giunta comunale ha reso disponibilità per le progressioni economiche/differenziali all'interno delle aree per un importo di € 4.500,00, con decorrenza dal 01.01.2024, suddiviso tra le seguenti ex categorie:

n. 1 differenziali da attribuire all'area degli Operatori Esperti (ex cat. B3);

n. 3 differenziali da attribuire all'area degli Istruttori (ex cat. C);

n. 1 differenziale da attribuire all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D9, Posizione Organizzativa).

Con deliberazione n. 20 del 15.02.2024 la Giunta comunale ha, inoltre, reso disponibilità per le progressioni economiche/differenziali all'interno delle aree per un importo di € 3.750,00, con decorrenza dal 01.01.2025, suddiviso tra le seguenti ex categorie:

n. 1 differenziali da attribuire all'area degli Operatori Esperti (ex cat. B3);

n. 2 differenziali da attribuire all'area degli Istruttori (ex cat. C);

n. 1 differenziale da attribuire all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D).

La Preintesa, sottoscritta in data 12.03.2024, ha concordato con quanto indicato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 20 del 15.02.2024, per quanto riguarda l'iscrizione delle poste e le progressioni all'interno delle aree con decorrenza 01.01.2024 e 01.01.2025.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2023-2025 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle progressioni, sotto riportati:

Art. 9 - Principi generali

1. La progressione economica all'interno delle aree consente il riconoscimento economico e lo sviluppo professionale coerentemente con il conseguimento del maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti e dalle dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.

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, le capacità tecniche e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

Art. 10 - Procedura per la progressione economica all'interno delle Aree (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

1. La progressione economica all'interno delle aree si realizza con l'attribuzione dei differenziali stipendiali di cui alla tabella A), allegata al CCNL 16.11.2022 ed avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse stabili disponibili nel "fondo risorse decentrate" e nel numero di differenziali stipendiali, determinati in sede di contrattazione integrativa annuale.

2. Il personale dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione viene ammesso d'ufficio alla procedura selettiva annuale delle progressioni economiche, fatto salvo per coloro che entro il termine di 10 giorni dalla approvazione della graduatoria, comunicano, in forma scritta, esplicita rinuncia alla progressione.

3. Concorre alla procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle aree il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso l'ente alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1, in possesso dei seguenti requisiti:

a) lavoratori e lavoratrici che in ciascuna annualità del triennio precedente abbiano conseguito una valutazione della performance individuale positiva, come stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottata dall'Ente;

b) lavoratori e lavoratrici che abbiano maturato almeno tre anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita;

c) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi due anni non abbiano avuto procedimenti disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimenti disciplinari in corso alla data di approvazione della graduatoria di cui al comma 4, il personale dipendente interessato è collocato nella stessa con riserva, con la sospensione della liquidazione del livello differenziale stipendiale fino alla conclusione del procedimento disciplinare;

d) lavoratori e lavoratrici assunti tramite mobilità che abbiano maturato almeno ventiquattro mesi di servizio presso l'ente;

4. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, per l'intero ente, redatte per ciascuna area, ove l'area degli operatori viene raggruppata all'area degli operatori esperti e l'area della Elevate Qualificazioni costituisce categoria autonoma. Pertanto nell'Ente si avranno le seguenti graduatorie:

- Area Operatori e Operatori Esperti;
- Area Istruttori;
- Area Funzionari;
- Titolari di incarichi E.Q.

5. L'ordine della graduatoria è stabilito come segue:

a) media delle ultime tre valutazioni positive della performance individuale annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, ma non antecedenti agli ultimi 5 anni, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità – peso:70%;

b) esperienza professionale, intesa come esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché di comparti diversi. A tale fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti 1 per ogni anno di permanenza nella posizione economica/livello differenziale di appartenenza, per un massimo di 10 anni. – peso: 30%;

6. Qualora il/la concorrente alla progressione economica sia in servizio nell'ente da meno di un triennio, nella medesima area di appartenenza, sarà acquisita dal precedente datore di lavoro la scheda di valutazione della performance individuale della annualità mancante, nella medesima area di appartenenza. Allo scopo di favorire uniformità di applicazione dei sistemi di valutazione, il/la dirigente competente al procedimento provvederà alla riparametrazione della scheda, in relazione al punteggio massimo conseguibile ed al valore medio della valutazione conseguita dal personale dell'area.

7. 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 collettivo integrativo. A tale fine l'ente provvede ai sensi del precedente comma.

8. Individuato il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area ai sensi del comma 1, acquisisce la progressione economica il personale dipendente utilmente collocato in graduatoria, secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti.

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

10. Qualora si sia collocato in posizione utile nella graduatoria personale di cui alle sezioni speciali, si terrà conto degli incrementi dei differenziali stipendiali di cui agli artt. 96 e 102.

11. L'esito della procedura selettiva ha validità limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione economica.

13. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.

14. La progressione economica è attribuita dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1, salvo il caso di subentro ai sensi dei precedenti commi.

15. I nuovi criteri applicabili alle progressioni economiche all'interno delle aree avranno decorrenza dal 1° gennaio 2024.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art, 14 CCNL 16.11.2022

1. 14. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisita dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, gli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

2. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92,96,102 e 106.

3. L'attivazione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizioni utili nella graduatoria,

- la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
- b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;
 - c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
 - d) i "differenziali stipendiali" attribuiti , fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previo graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - 1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione a una delle annualità;
 - 2. esperienza professionale. Per " esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
 - 3. ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55(Destinatari e processi della formazione);
 - e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.
 - f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente:
 - g) in sede di contrattazione di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.
- 3 La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).
- 4 Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).
- 5 I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).
- 6 L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

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

La Preintesa, sottoscritta in data 12.03.2024, ha concordato con quanto indicato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 20 del 15.02.2024, per quanto riguarda l'iscrizione delle poste e le progressioni all'interno delle area con decorrenza 01.01.2024 e 01.01.2025.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo (susceptibili di variazioni a consuntivo) secondo i criteri e importi determinati in sede di contrattazione decentrata 2024;

UTILIZZO FONDO 2024	
Utilizzo fondo progressioni storiche	23.429,82
Differenziali attribuiti nel 2023	2.150,00
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	11.348,77
ALTRI UTILIZZI – PROGRESSIONI PREVISTE PER 2024	4.500,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	41.428,59
Indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 2018, art. 84 bis CCNL 2022	2.350,00
Indennità specifiche responsabilità art. 84 CCNL 2022	2.670,00
Indennità di servizio esterno – art. 100 quinquies CCNL 2022 (Vigilanza)	500,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	17.596,23
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	17.596,23
Altro	
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	40.712,46
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2020 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50- ISTAT- ANPR - Indennità	

TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	
TOTALE UTILIZZO FONDO	82.141,06

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;

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

CCDI relativo al triennio 2023/2025 sottoscritto in data 29.12.2023 con il quale sono state determinate le modalità di attribuzione dell'indennità.

Si precisa che, ai sensi dell'art. 8, comma 8 del CCNL 16.11.2022, i contratti collettivi integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

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;

Al personale si applica il sistema di valutazione approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 159 del 16.11.2021 in recepimento delle disposizioni di cui al D.Lgs 150/2009.

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);

Con la sottoscrizione della Preintesa per l'anno 2024, le delegazioni trattanti hanno concordato di destinare alle progressioni economiche/differenziali stipendiali all'interno delle aree € 4.500,00 a valere sul fondo 2024, con decorrenza 01.01.2024, come indicato degli indirizzi impartiti dall'Amministrazione con delibera di G.C n. 20/2024, nel rispetto della circolare della Ragioneria Generale dello Stato 15&2019, in cui si afferma che le progressioni economiche orizzontali devono essere riferite ad un numero limitato di dipendenti non superiore al 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura e rispettando il principio di selettività.

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.

Il Sistema di Valutazione adottato dall'Ente prevede che il dipendente per accedere alla progressione deve avere nella valutazione individuale:

- un punteggio in decimi di almeno 24/30, senza nessun fattore sotto i 20/30;
- un punteggio del fattore 4 del sistema (Competenza professionale) considerato centrale ai fini della progressione orizzontale, di almeno 24/30;

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 2024. 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.23 del 29.02.2024, la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2024 .

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.

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

Nessun'altra informazione

Sernaglia della Battaglia, 27.03.2024

IL RESPONSABILE DELL'AREA N. 3 CONTABILE

Dott.ssa Cristina Mucciardi

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

