



COMUNE DI CARTURA
Provincia di Padova

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO
TRIENNIO 2023-2025**

MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	Preintesa sottoscritta il 28/09/2023	
Periodo temporale di vigenza	Parte giuridica: 2023/2025 Parte economica: 2023/2024	
Composizione della delegazione trattante (firmataria)	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Componenti: dr.ssa Sara Tillati – Presidente e Segretario Comunale dott.ssa Eleonora Bellesso – Componente e Responsabile Area II</p> <p>Parte Sindacale: RSU aziendale: arch. Irene VAROTTO (firmataria) Organizzazioni sindacali: CISL-FPS : Ettore FURLAN CGIL-FPS : Maurizio Galletto</p>	
Soggetti destinatari	Personale dipendente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) Recepimento previsione CCNL 2019/2021 e integrazione/specificazione delle previsioni relative a: - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla <i>performance</i> (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022) - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022) - Banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)</p> <p>b) <i>Per la parte economica: Utilizzo risorse decentrate anno 2023</i> Si prende atto che con Determinazione del Responsabile del Servizio Risorse Umane e Finanziarie n. 176 del 01.9.2023 il fondo delle risorse destinate al personale 2023 è stato quantificato in € 40.752,09 come di seguito indicato:</p>	
	RISORSE STABILI	€ 36.991,19 di cui: € 998,40 ex art. 67, comma 2, lett. a) € 705,90 ex art. 67, comma 2, lett. b) € 1.185,99 ex art. 67, comma 2, lett. c)
	RISORSE VARIABILI	€ 3.760,90
	TOTALE RISORSE 2023	€ 40.752,09
	Le risorse del fondo per l'anno 2023 che hanno destinazione vincolata e quindi sottratte alla contrattazione sono le seguenti:	
	RISORSE vincolate	EURO
	Progressionie economica orizzontale in essere	15.342,99
	Indennità di comparto	4.968,21
	Totale risorse stabili vincolate	20.311,20
	Pertanto le risorse del fondo per l'anno 2023 che residuano e che possono essere contrattate ammontano a € 20.440,89 Le parti concordano di destinare la somma disponibile del fondo nel seguente modo:	

		UTILIZZO	Importo annuo
		Indennità condizioni di lavoro	1.850,00
		Indennità per specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 1	8.000,00
		Progressioni Orizzontali	3.750,00
		Produttività	6.840,89
		Totale COMPLESSIVO UTILIZZO FONDO	20.440,89
		<p>L'indennità condizioni lavoro verrà erogata come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a due dipendenti di categoria B – inserito nella classificazione professionale CCNL 2019-2021 in Operatore servizi tecnici- per un importo determinato dall'applicazione di € 2,00 al giorno (con un aumento da € 1,80 a € 2,00), - a due dipendenti a titolo di indennità di ufficiale anagrafe pari a € 350,00, - a titolo di maneggio valori pari a € 1,50 al giorno (senza diversificazione di importo) a tutti gli agenti contabili aventi diritto; <p>2) Le indennità per specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 1 verranno erogate a n. 4. dipendenti, come da individuazione dei responsabili di Area,</p> <p>3) Relativamente al biennio economico 2023 – 2024: si propongono n. 4 progressioni orizzontali nell'anno 2023</p> <p>4) La somma residua sarà suddivisa in base a determinati criteri stabiliti in produttività individuale.</p> <p>La produttività individuale verrà ripartita ai dipendenti aventi diritto nell'annualità successiva alla competenza del fondo in base alla presenza effettiva di ogni singolo dipendente, tranne che lo stesso sia in ferie.</p> <p>Si dà atto che si procederà a perfezionare una progressione verticale non in deroga (da B3 a C) per la quale è già stato approvato apposito regolamento dalla Giunta Comunale con deliberazione n. del 01/06/2023 n. 60.</p> <p>Le parti concordano che per l'anno 2024 verrà destinato il fondo, costituito con apposita determinazione entro il 28/02/2024 e trasmesso tempestivamente a tutte le parti, applicando i medesimi criteri e modalità contrattati per l'anno 2023, restando intesi che criteri e modalità saranno oggetto di revisione nel caso una delle due parti lo chiedesse entro il 31/03/2024.</p>	
Rispetto dell'iter	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Indicare estremi e data certificazione Revisore</p>	

adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009? <i>Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 , confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), come previsto da D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, approvato per il triennio 2023/2025 con deliberazione di Giunta n. 31 del 28/03/2023, aggiornato successivamente con deliberazione di G.C. n. 48 del 04/05/2023, n. 83 del 29/08/2023 e 102 del 26/09/2023; ai sensi del D.L. 80/2021 il PIAO comprende sia la parte finanziaria sia la parte obiettivi), atteso che gli obiettivi nelle more dell'approvazione del bilancio di previsione finanziario 2023/2025 erano già stati approvati con deliberazione giunta n. 14 del 31/01/2023 .</i>
		È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)? <i>Si. Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza è confluito nel PIAO costituendone una sezione apposita. Con riferimento al 2023/2025 è stato approvato con deliberazione di Giunta n. 31 del 28/03/2023, aggiornato successivamente con deliberazione di G.C. n.102 del 26/09/2023</i>
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013? <i>Si, per quanto di competenza.</i>
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <i>Considerato che ai sensi dell'art. 10 comma 1-bis del D.Lgs 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 74/2017 la Relazione sulla Performance può essere unificata con il rendiconto di gestione, si specifica che il Nucleo di Valutazione dell'ente prende visione dei documenti consuntivi, ma trattandosi di strumenti finanziari non è di sua competenza validarli.</i>

Sezione I – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

- *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*

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI Art. 1 Oggetto e obiettivi Art. 2 Ambito di applicazione Art. 3 Durata – Revisione Art. 4 Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO Art. 5 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla <i>performance</i> (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022) Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022) Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE Art. 8 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)
--

Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI

Art. 9 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo VI - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 11 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Titolo VII - CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 12 Welfare integrative (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo VIII - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 13 Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

Art. 14 Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 15 Banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 16 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo IX - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 17 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

Art. 18 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 19 Innovazioni tecnologiche e formazione

Art. 20 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione e indicati richiamando, articolo per articolo, la proposta di CCDI:

**Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI
PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA
LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO**

Art. 5

Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di

selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;

- le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
 - la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
 - il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti; - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti:
raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

3. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione.

4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione, deliberata dalla Giunta Comunale con apposito atto, e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

5. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economicofinanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 6

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

1. E' costituito, in seguito a costituzione del fondo decentrato con apposita determinazione del responsabile del personale, uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione della *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
4. Il responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*,
5. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di rilevazione a titolo di presa d'atto. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale la valutazione si intende accettata in via definitiva; qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere motivandola una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;
6. Ogni responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle *performance*, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
7. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili dei Settori sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*.
8. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di settembre dell'anno successivo a quello di riferimento.
9. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del *budget* di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

Art. 7

Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al 10% dei dipendenti, con arrotondamento all'unità superiore, con riferimento alla singola area, che, relativamente alla *performance* individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, determinato applicando la seguente formula:

Premi correlati alla performance individuale	€
Numero complessivo dipendenti valutabili	
Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) - performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti	€
Numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (10%)	
Valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa – media individuale*0,3*numero dipendenti: somma per maggiorazione	€
Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati – somma per maggiorazione	€

In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

- media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- non aver mai conseguito la maggiorazione;
- anzianità di servizio presso l'Ente.

Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 9

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

- L'indennità condizioni lavoro è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00; ed è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - disagiate;
 - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - implicanti il maneggio di valori.
- Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro di cui al comma 1, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti figure professionali e lo specifico compenso:
 - operai: euro 1,80 al giorno;
 - maneggio valori: euro 1,00 al giorno;
- In sede di contrattazione integrativa annuale si verificheranno le condizioni ed eventualmente si ridefiniranno gli importi da destinare all'istituto in parola.
- Si individuano di seguito i fattori rilevanti di attività disagiate:
 - Particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno), ad es. orario frazionato, orario plurisettimanale ecc.;
 - Attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica, ecc.);
 - Utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di uso disagiata (es. martelli pneumatici, strumenti a vibrazione, a spinta, a percussione, ecc. quando non rientrano nelle situazioni a rischio);
 - Prestazioni usuranti psicologicamente e/o fisicamente;
 - Prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;
 - Prestazioni che comportino uno stretto contatto con utenza caratterizzata da problematiche di tipo sociale, economico, etnico.
- Si individuano di seguito i fattori rilevanti di attività esposte a rischio:
 - Lavori che comportano esposizione diretta e prevalente al contatto di catrame, bitume, fuliggine, oli minerali, paraffina e oro composti derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.;

- Lavori che comportano esposizione diretta e prevalente a rischi derivanti dalla raccolta e smaltimento di rifiuti solidi urbani e di rimozione e seppellimento delle salme;
 6. Le indennità dell'istituto in parola competono per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.
 7. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a part-time l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
 8. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto quale competenza del Responsabile di Settore/Area:
- Il provvedimento di individuazione dovrà essere trasmesso, contestualmente alla sua adozione, al Responsabile dell'Ufficio Personale, alla R.S.U. e al dipendente interessato.

Art. 10

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

1. Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulta titolare di incarico di EQ, di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area (professionale) dei Funzionari ed EQ
2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare delle fattispecie di responsabilità, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese.
3. La specifica responsabilità:
 - viene attribuita con apposito provvedimento dai Responsabili di Settore/Area ai propri collaboratori.
 - viene determinato il peso della responsabilità attribuita dai Responsabili di Settore/Area, secondo la scheda pesatura delle responsabilità in allegato al presente accordo (all. A);
 - nell'ottica di una uniformità di pesatura, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro e con il Segretario;
 - copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;
 - è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.
4. In sede di accordo annuale, saranno
 - definite le risorse da destinare all'istituto in parola;
 - Il budget destinato annualmente a tale istituto economico, come da precedente lettera a), sarà oggetto di parametrizzazione in proporzione al punteggio assegnato a ciascun dipendente sulla base del totale dei punteggi attribuiti (ovvero "senza resti"), come nell'esempio riportato nella scheda di pesatura delle responsabilità. La parametrizzazione e l'erogazione è a cura del Servizio del Personale, al quale saranno consegnate, dai responsabili di area, le copie delle schede di pesatura.

L'indennità per specifiche responsabilità di norma è erogata mensilmente e riproporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time.

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi.

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009.

d) 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'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

Le Progressioni economiche orizzontali attribuite con il presente CCI sono coerenti con il principio di selettività affermato dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009, essendo state riconosciute a n. 4 Dipendenti dell'Ente su 9 dipendenti aventi diritto e quindi rispettando al percentuale del 50%. Di seguito i criteri individuati:

Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE

PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 8

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):

a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;

b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata.

E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del responsabile del personale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni;

d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;

e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022 prendendo come base 100:

a.1 ***MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI*** (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1).

Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base 40%;

b.1 ***ESPERIENZA PROFESSIONALE*** (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 1 punto per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Il punteggio sarà riproporzionato su base 40%;

c.1 ***CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI*** (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3), per un punteggio massimo sarà riproporzionato su base 20%;

- Attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento:

a) esterni in presenza o webinar: 3 punti a corso con attestazione rilasciata in seguito a superamento test di apprendimento;

b) esterni in presenza o webinar: 1 punto a corso con attestazione rilasciata senza verifica dell'apprendimento;

c) interni in presenza: 5 punti a corso con attestazione rilasciata in seguito a superamento test di apprendimento;

d) interni in presenza: 5 punti a corso con attestazione rilasciata senza previsione di test di apprendimento.

Per il riconoscimento dei punteggi relativi ai corsi di formazione e aggiornamento è necessario che entro 15 giorni

dallo svolgimento dell'attività formativa/di aggiornamento venga inviato dal dipendente una relazione sintetica sui contenuti del corso corredata dal proprio giudizio sul corso medesimo.

Al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1), b.1) e c.1) del precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;

f) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

- 1) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
- 2) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
- 3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
- 4) al dipendente più anziano di età;

10. per ogni dipendente viene redatta una scheda dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1), c.1) del precedente punto e), oltre che – laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto f) del presente articolo;

11. ogni dipendente sottoscrive la propria scheda, come sopra definita, a titolo di presa d'atto del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva; qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere motivandola una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;

12. ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

per il triennio 2023/2025 le progressioni saranno attribuite, in modo selettivo, ad una quota annua di dipendenti pari ad una percentuale non superiore a al 50%, di chi ha maturato i requisiti.

Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:

Valorizzazione dal un lato del contributo apportato alla performance individuale e collettiva e dall'altra del miglioramento professionale dia in termini di competenze sia in riferimento alle responsabilità dimostrate.

Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

Nessuno

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
dott.ssa Sara Tillati
(firmato digitalmente)

IL RESPONSABILE FINANZIARIO
dott.ssa Sara Tillati
(firmato digitalmente)