

**COMUNE DI PALAGANO**  
(Provincia di Modena)

**Relazione illustrativa**

**rispetto all'integrazione al Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente per il triennio 2019-2021 e alla distribuzione del fondo risorse decentrate anno 2021**

**Comune di Palagano**

**(articolo 40, comma 3-sexies, D.Lgs 165/2001 e Circolare Ministero Economia e Finanze n. 25 del 19/07/2012)**

**Richiamati:**

- la Relazione tecnico-finanziaria al fondo dipendenti del comparto anno 2021 del Comune di Palagano del 2.12.2021, di cui all'art. 67 CCNL Funzioni Locali 21.5.2018, confermandone integralmente il contenuto;
- il verbale n. 3 del 4.12.2021 con il quale il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole alla proposta di determinazione del Fondo Risorse Decentrate 2021 per il personale dipendente - non dirigente, certificando altresì la compatibilità economico - finanziaria del suddetto Fondo per la contrattazione integrativa anno 2021 rispetto agli strumenti finanziari annuali e alla vigente normativa in materia;
- la determinazione di costituzione del fondo risorse decentrate anno 2021 del Comune di Palagano n. 253/2021 del 9.12.2021 e relativi allegati A), B) e C).

La presente Relazione Illustrativa è relativa all'integrazione al Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente per il triennio 2019-2021 per la parte giuridica e alla distribuzione della parte economica del fondo risorse decentrate anno 2021, così come costituito con determina n. 253/2021 sopra richiamata.

**Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa del 14/12/2021</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2021</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b> Presidente Dirigente Settore Amministrazione e sviluppo risorse umane Unione Comuni Distretto Ceramico  <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b> CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, DICCAP-R.S.U, RSU Aziendali  <b>Organizzazioni Sindacali presenti all'incontro di chiusura delle trattative per la definizione della preintesa:</b> CGIL-FP, CISL-FP, RSU Aziendali
<b>Soggetti destinatari</b>	<b>Personale non dirigente</b>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate; b) verifica delle condizioni per l'eventuale integrazione del Fondo sino al 1,2% del monte salari 1997; c) criteri, fattispecie, valori e procedimento di corresponsione delle indennità non esaustive disciplinate dal CCNL per i quali vi sia espresso richiamo alla contrattazione, compresi gli istituti indennitari del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 del 21.5.2018 quali indennità per le condizioni di lavoro, indennità per specifiche responsabilità, indennità di servizio esterno e indennità di funzione; d) correlazione tra i compensi aggiuntivi (es: per recupero ICI) e la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative;

		<p>e) criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge e di perequazione delle stesse con i premi di produttività e la retribuzione di risultato;</p> <p>f) criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza;</p> <p>g) criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;</p>
<b>Rispetto dell'iter, adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori (Organo di controllo interno)</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori) dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance, di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 14/2021.</p>
		<p>È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui all'art. 11 c. 2 del D. Lgs. n. 150/2009 e in coerenza con il D. Lgs. n. 33/2013, con deliberazione di Giunta n. 3/2021</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione prescritto dall'art. 11, commi 6 e 8, del D. Lgs. n. 150/2009</p>
		<p>È stata adottata la Relazione sulla performance, di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009, con verbale del Nucleo di Valutazione n. 1 del 7.7.2021 e con le schede individuali del personale del comparto.</p>
		<p>È stata validata la relazione sulla performance dall'organismo di valutazione (nucleo di valutazione), ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D. Lgs. n. 150/2009 per l'anno 2020, in data 7.7.2021.</p>
<b>Eventuali osservazioni</b>		

**Modulo 1- Scheda 1.2 Illustrazione dell'articolato di cui all'ipotesi di integrazione al contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente del Comune di Palagano per il triennio 2019-2021**

Richiamato il CCI personale NON Dirigente del Comune di Palagano, siglato in data 11.12.2019 - periodo di riferimento: triennio 2019/2021 - così come integrato e modificato con delibera di Giunta Unione n. 89/2020 del 11.11.2020, il quale all'art. 3, comma 1, dispone: *"Il presente CCI ha durata triennale decorrente dall'1.1.2019 e sino al 31.12.2021, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21.5.2018"*;

La presente preintesa integra parzialmente il CCI del Comune di Palagano triennio 2019/2021 - sopra richiamato - sui criteri di utilizzo del fondo anno 2021 come segue:

<b>Art. 1</b> <b>Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche</b>	<p>Per l'anno 2021 le parti condividono di destinare all'istituto delle progressioni economiche orizzontali la somma di € 3.000,00.</p>
<b>Art. 2</b> <b>Indennità per specifiche responsabilità</b>	<p>In merito all'istituto dell'indennità per specifiche responsabilità - di cui all'art. 13 del CCI sottoscritto in data 11/12/2019 le parti condividono che:</p> <p>a. eventuali residui generatisi a consuntivo affluiscono nella produttività collettiva dell'anno di riferimento.</p>

	<p>b. La quota che viene destinata annualmente al presente istituto è pari al 18 % della parte stabile del Fondo salario accessorio ANNO 2021 dell'Ente.</p>
<p><b>Art. 3</b> <b>Definizione utilizzo – anno 2021 – economie fondo straordinari e buoni pasto ex comma 870 della Legge 170/2020 nonché ex art. 14 del CCNL 1/4/99</b></p>	<p>1. Le parti danno atto e concordano sulla destinazione ai trattamenti accessori correlati alla performance, dei risparmi sulle prestazioni di lavoro straordinario non rese e di quelli derivanti dai buoni pasto non erogati nell'anno 2020, secondo le previsioni del comma 870 della Legge 170/2020 nonché dall'art. 14 del CCNL 1/4/99 (economie quantificate in complessivi € 740,00)</p> <p>2. Le economie di cui al comma precedente vengono integralmente destinate ad incremento del budget destinato alla performance individuale.</p>
<p><b>Art. 4</b> <b>Criteri e metodi per l' applicazione dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016</b></p>	<p>1. Il d.lgs. 50/2016 ha ridisegnato fortemente gli incentivi per lo svolgimento di alcune funzioni tecniche correlate non solo a lavori pubblici ma a "lavori, servizi e forniture". I destinatari, peraltro, sono il "responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche nonché i loro collaboratori", ampliando di fatto la platea dei soggetti rispetto al passato. Questo nuovo quadro di riferimento richiede alle parti negoziali di ridefinire i criteri e i metodi per l'applicazione della novella, anche nelle more di un assestamento interpretativo di queste disposizioni normative sia a livello di governo che di magistratura contabile. L'accordo sindacale consente agli uffici di quantificare gli accantonamenti che resteranno tali fino al termine della fase transitoria di interpretazione. Futuri atti di liquidazione materiale delle somme accantonate saranno posti in essere successivamente, sempre che se ne determinino le condizioni.</p> <p>2 Ai sensi dell'art. 113, comma 2, del Codice degli appalti, gli incentivi vengono ripartiti tra i dipendenti incaricati dello svolgimento delle seguenti funzioni tecniche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- attività di programmazione della spesa per investimenti;</li> <li>- attività di valutazione preventiva dei progetti;</li> <li>- attività di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione;</li> <li>- attività di responsabile unico del procedimento;</li> <li>- attività di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione;</li> <li>- attività di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità;</li> <li>- attività di collaudatore statico.</li> </ul> <p>3 Le funzioni tecniche in parola, che danno titolo alla corresponsione degli incentivi, riguardano le procedure per la realizzazione di opere e lavori pubblici e per l'acquisizione di servizi e forniture. L'espletamento di procedure di acquisizione di lavori, servizi e forniture effettuato mediante affidamento ad una Centrale Unica di Committenza, comporta il riconoscimento alla medesima di una percentuale dell'incentivo al personale impegnato direttamente nell'espletamento dell'attività anche in forma delegata</p> <p>4 I soggetti beneficiari del fondo sono individuati con riferimento alle attività di cui al comma 2 nei dipendenti dell'ente che svolgono direttamente o collaborano alla programmazione, alla verifica preventiva dei progetti e alla esecuzione delle opere o lavori pubblici, forniture e servizi che pervengano alla fase di affidamento, nelle loro varie componenti tecniche ed amministrative. Le indicazioni di cui al presente comma si applicano agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione così come disposto dall'art.76 del DLgs 56/2017. È escluso dalla ripartizione del fondo il personale con qualifica dirigenziale</p> <p>5 Il fondo di incentivazione per le funzioni tecniche è costituito da una somma non superiore al 2% dell'importo, al netto dell'IVA, posto a base di gara di un</p>

	<p>lavoro, opera, fornitura o servizio.</p> <p>L'80% delle risorse finanziarie, comprensivi degli oneri previdenziali e IRAP, del fondo è ripartito tra i dipendenti sulla base di apposito regolamento. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP.</p> <p>Il restante 20% delle risorse finanziarie del fondo è destinato all'acquisto, da parte dell'ente, di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa per centri di costo e di efficientamento informatico.</p> <p>Una parte delle risorse può essere utilizzata per l'attivazione, presso l'amministrazione aggiudicataria, di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 o per lo svolgimento di dottorati di ricerca di alta qualificazione nel settore dei contratti pubblici previa sottoscrizione di apposite convenzioni con le Università e gli istituti scolastici superiori e, comunque, nel rispetto di quanto stabilito all'art. 113 comma 4 del D.lgs. 50/2016</p> <p>6 L'entità del fondo di cui al comma 2 art. 113 è alimentato in base a classi di importo che tengano conto della base di gara e della complessità dell'attività incentivata. La percentuale diminuisce all'aumento dell'importo a base di gara.</p> <p>Il fondo viene costituito mediante la sua previsione all'interno del quadro economico dell'opera, lavoro, fornitura o servizio che pervenga alla fase di affidamento.</p> <p>Le quote vengono distribuite sulla base della fase del procedimento al quale il dipendente partecipa e all'attività specifica svolta.</p> <p>L'incentivo verrà liquidato distinguendo le fasi di aggiudicazione definitiva dell'appalto da quella di approvazione del certificato di collaudo o di regolare esecuzione.</p> <p>Per gli appalti di durata superiore ad un anno la liquidazione dell'incentivo per la direzione lavori/direzione dell'esecuzione dovrà avvenire nella misura della quota realizzata come accertato dal certificato di collaudo in corso d'opera o di quello di regolare esecuzione parziale.</p> <p>7 Gli incentivi per funzioni tecniche relative ad attività poste in essere negli anni 2016 e 2017 concorrono al limite complessivo del trattamento accessorio di cui all'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017</p> <p>Gli incentivi complessivamente corrisposti non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.</p> <p>8 Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai dipendenti pubblici, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima ovvero prive del positivo accertamento delle specifiche attività svolte dai dipendenti interessati, costituiscono economie di bilancio</p>
<p><b>Art. 5</b> <b>Disciplina normativa - rinvio</b></p>	<p>Per quanto riguarda la disciplina normativa non modificata, compresi criteri di riparto Fondo salario accessorio, si rinvia al CCI dell'ente sottoscritto in data 21/12/2019 nonché all'integrazione dello stesso sottoscritta in data 23/12/2020.</p>
<p><b>Dichiarazione a verbale</b></p>	<p>Le parti condividono l'esigenza, manifestata dall'Amministrazione, di attivare nel corso del 2022 con effetto a regime nel 2023, una posizione organizzativa con conseguente utilizzo, in assenza di soluzioni diverse fornite dal CCNL di prossima emanazione, di una quota residuale del Fondo risorse decentrate dell'Ente.</p>

Il presente CCI, che si allega alla presente quale parte integrante e sostanziale, riguarda, pertanto, la modalità di utilizzo delle risorse del Fondo 2021 nel rispetto dei vincoli di legge, dei contratti collettivi nazionali di lavoro e degli strumenti di programmazione economico finanziaria dell'Amministrazione.

**Modulo 2 - 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**

**A. Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo:** si allega alla presente lo schema di CCI del Comune di Palagano;

**B. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:**

Le risorse dei Fondi (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri definiti nel CCI del 11.12.2019, così come integrato e modificato successivamente, infra riportati:

**INDENNITA' PER LE CONDIZIONI LAVORO:**

- *descrizione:* l'indennità è prevista dal CCNL per remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti maneggio di valori; con una indennità commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i valori minimi e massimi giornalieri da € 1 ad € 10,00 da definirsi in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, CCNL 21.5.2018
- *importo presunto previsto nel fondo = € 1.350,00*
- *riferimento alla norma del CCNL: art. 70-bis CCNL 21.5.2018*
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale 11.12.2019: art. 11, così come integrato e modificato con delibera di Giunta Unione n. 89/2020 del 11.11.2020*
- *criteri di attribuzione:* viene definita sulla base della verifica dell'effettivo espletamento o meno dell'attività esposta a rischio, disagio o maneggio valori; b) ad esito positivo della precedente verifica, verranno applicati, ai fini della definizione del valore attribuibile, i criteri riconosciuti della continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio valori, come segue:
  - *espletamento di attività esposta a rischio € 2,00 giornalieri;*
  - *espletamento di attività esposta a disagio € 1,50 giornalieri;*
  - *espletamento di maneggio valori € 1,00 giornalieri;*

**INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' comma 1 art. 70-quinquies CCNL 21.5.2018:**

- *descrizione:* l'indennità è prevista dal CCNL per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale iscritto a categoria B-C-D, che non risulta incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 CCNL 2016-2018, nell'importo massimo € 3.000,00 annui lordi.
- *importo presunto previsto nel fondo = € 9.500,00*
- *riferimento alla norma del CCNL: art. 70-quinquies comma 1 CCNL 21.5.2018*
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale 11.12.2019: art. 13, così come integrato e modificato con delibera di Giunta Unione n. 89/2020 del 11.11.2020*
- *criteri di attribuzione:* formale conferimento dell'incarico con atto scritto, non compete agli incaricati di posizione organizzativa o alta professionalità, indennità non cumulabili tra loro e con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità, indennità rapportata ai mesi di servizio e, per il personale ad orario ridotto, alle percentuali di part-time, attribuzione attuata dopo verifica e certificazione a consuntivo dell'effettiva assunzione della responsabilità, del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati.

**INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' comma 2 art. 70-quinquies CCNL 21.5.2018:**

- *descrizione:* l'indennità è prevista dal CCNL per il solo personale iscritto a cat. B-C-D, nell'importo massimo € 350,00 annui lordi, per coloro che rivestono gli specifici ruoli, previsti dalle leggi, di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale e Responsabile dei Tributi, per le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti dell'Ufficio relazioni con il pubblico e al personale addetto ai servizi di protezione civile, per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori
- *importo presunto previsto nel fondo = € 0,00*
- *riferimento alla norma del CCNL: art. 70-quinquies comma 2 CCNL 21.5.2018*
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale 11.12.2019: art. 14*
- *criteri di attribuzione:* formale conferimento dell'incarico con atto scritto, non compete agli incaricati di posizione organizzativa o alta professionalità, indennità non cumulabili tra loro e con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità, indennità rapportata ai mesi di servizio e, per il personale ad orario ridotto, alle percentuali di part-time, attribuzione attuata dopo verifica e certificazione a consuntivo dell'effettiva assunzione della responsabilità.

**INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (POLIZIA LOCALE):**

- *descrizione:* l'indennità è prevista dal CCNL per il personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, entro i valori minimi e massimi giornalieri da € 1,00 ad € 10,00 e trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL 21.5.2018
- *importo presunto previsto nel fondo = € 0,00*
- *riferimento alla norma del CCNL: art. 56-quinquies CCNL 21.5.2018*
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale 11.12.2019: art. 19*
- *criteri di attribuzione:* viene determinata sulla base della incidenza delle causali (rischio, disagio) che costituiscono il presupposto applicativo dell'indennità tenuto conto anche delle caratteristiche dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare il valore concreto dell'emolumento che viene determinato come di seguito:
  - *€ 2,00 per i turni diurni;*
  - *€ 3,00 per i turni serali e festivi;*
  - *€ 4,00 per i turni notturni (sono tali i turni che iniziano dopo le ore 22.00);*

**INDENNITA' DI FUNZIONE (POLIZIA LOCALE):**

- *descrizione:* l'indennità è prevista dal CCNL per il solo personale iscritto a cat. C-D, che non risulta incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 CCNL 2016-2018, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito e alle connesse responsabilità, nonché alle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, nell'importo massimo € 3.000,00 annui lordi per dodici mensilità
- *importo presunto previsto nel fondo = € 0,00*
- *riferimento alla norma del CCNL: art. 56-sexies CCNL 21.5.2018*
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale 11.12.2019: art. 20*
- *criteri di attribuzione:* formale conferimento dell'incarico con atto scritto, non compete agli incaricati di posizione organizzativa o alta professionalità, indennità non cumulabili tra loro e con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità, indennità rapportata ai mesi di servizio e, per il personale ad orario ridotto, alle percentuali di part-time,

attribuzione attuata dopo verifica e certificazione a consuntivo dell'effettiva assunzione della responsabilità. Nella misura di seguito specificata:

- Personale cat. D che svolga funzioni di coordinamento e controllo € 1.000,00
- Vicecomandante di cat. D non incaricato di posizione organizzativa € 2.000,00
- Comandante di cat. D non incaricato di posizione organizzativa € 3.000,00

### **Definizione delle poste di destinazione del fondo risorse decentrate personale dipendente in considerazione del C.C.I.**

#### 1- Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo come certificazione

Non vengono regolate dal CCI, così come integrato e modificato, le destinazioni di somme per totali € 29.400,00, regolate dai vigenti CCNL da specifiche disposizioni di legge o relative a progressioni economiche pregresse:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	5.800,00
Progressioni orizzontali	20.600,00
Quota destinata alle nuove PEO 2021 (ex art. 9 CCI)	3.000,00
<b>Totale</b>	<b>29.400,00</b>

#### 2 - Destinazioni specificamente regolate dal CCI personale dipendente

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 53.114,63 così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità specifiche responsabilità art. 70-quinquies c. 1 CCNL 2016-2018 (ex art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	9.500,00
Indennità specifiche responsabilità art. 70-quinquies c. 2 CCNL 2016-2018 (ex art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	0,00
Indennità di funzione art. 56-sexies CCNL 2016-2018	0,00
Indennità di servizio esterno art. 56-quinquies CCNL 2016-2018	0,00
Indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 2016-2018, così suddivise: - per attività esposte a rischio € 0,00 - per attività disagiate € 750,00 - per attività implicantanti maneggio valori € 600,00	1.350,00
Performance, compresa quota per premio differenziale individuale art. 69, c.2-3 CCNL 2018 (art. 8 CCI)	18.001,63
Altro Premi ex art. 68 c. 2 CCNL 2018 (art. 15,2 CCI) incentivo Funzioni tecniche CUC D.Lgs 50/2016	18.664,00
Altro Premi ex art. 68 c. 2 CCNL 2018 (art. 15,2 CCI) Compensi ISTAT	5.599,00
<b>Totale</b>	<b>53.114,63</b>

#### Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa personale dipendente certificato:

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	29.400,00
Somme regolate dal contratto	53.114,63
<b>Totale</b>	<b>82.514,63</b>

#### C) effetti abrogativi impliciti

Il presente CCI, così come integrato, sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

#### D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto nei confronti del personale si applica il Sistema di misurazione e Valutazione della Performance a cui si rinvia per maggior dettaglio (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 134/2010).

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

I criteri generali per l'assegnazione di nuove progressioni economiche sono definiti nel vigente "Sistema di valutazione e misurazione della performance", più volte richiamato. Il Sistema è coerente con il principio di "selettività delle progressioni economiche", in quanto oltre a prevedere requisiti di "accesso" alla selezione annuale per la progressione economica orizzontale (possono partecipare alla selezione, sino alla concorrenza dell'85% del personale in possesso dei successivi requisiti 1-2-3 che ha riportato la migliore valutazione media nel triennio precedente, i dipendenti che: 1. hanno maturato un'anzianità di servizio con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di almeno 24 mesi nella posizione economica precedente (detta esperienza può essere maturata anche presso altri enti locali, in periodi non continuativi, fatta salva la specifica disciplina di cui alla lett. f); 2. al 1/1 dell'anno in cui si effettua la selezione non sono iscritti a diversa posizione giuridica e/o economica; 3. nel biennio precedente non sono stati sanzionati con provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero verbale, attribuisce la progressione economica in relazione alla valutazione ottenuta dal dipendente ad esito del processo valutativo annuale. L'accordo decentrato sottoscritto il 11.12.2019, così come integrato e modificato con delibera di Giunta Unione n. 94/2020 del 22.10.2020, ha stabilito i criteri aggiuntivi, demandati alla contrattazione decentrata dall'art. 16, comma 1, CCNL 31.3.1999 (completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2), rispetto a quelli già previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso l'Ente. In particolare ha stabilito che le graduatorie per l'accesso alle nuove PEO si redigono sulla base del punteggio complessivo ottenuto da ogni dipendente al termine del processo di valutazione, determinato dalla somma delle valutazioni sulla performance individuale ricevute dal dipendente nei tre anni precedenti la decorrenza della PEO per massimo 70 punti su 100 e dell'esperienza maturata nell'ambito di riferimento per massimo 30 punti su 100, e ha definito i criteri da applicare in caso di parità di punteggio. Come può evincersi da quanto predetto, l'inquadramento nella posizione economica superiore implica il possesso di determinati requisiti e punteggi, che soddisfano i criteri di meritocrazia e premialità. Per l'anno 2021 il contratto integrativo sottoscritto il 14.12.2021 ha previsto € 3.000,00 da destinare alle progressioni dell'Ente, rispettando comunque il principio di selettività in quanto le risorse economiche utilizzate consentono di riconoscere una progressione orizzontale ad una quota limitata di dipendenti.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano delle Performance) adottati dall'amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Il vigente Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi ha recepito la disciplina di principio di cui al titolo II del D.Lgs 150/2009.

Il ciclo di gestione della performance organizzativa e di quella individuale, caratterizzato dalle fasi della programmazione, misurazione, valutazione e premialità è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, nonché è integrato con gli altri sistemi di pianificazione e controllo gestionali. Per la gestione della performance l'ente utilizza i seguenti strumenti:

1. Piano della performance che è un documento programmatico annuale redatto in coerenza con le finalità del mandato, con gli indirizzi politici espressi nei documenti di programmazione dell'ente, con i programmi triennali del D.U.P. e con le risorse assegnate con i documenti di Bilancio pluriennale e PEG; il Piano esplicita gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'anno, secondo le indicazioni contenute nel Sistema di misurazione e valutazione;
2. La Relazione sulla Performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, con rilevazione degli eventuali scostamenti. La mancata validazione, entro il 30 giugno, della Relazione ad opera del Nucleo di Valutazione, che rappresenta accertamento di tenuta e di regolarità del ciclo di coerenza valutativa ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c del D.Lgs 150/2009, non consente alcun tipo di erogazione di strumenti premiali, in applicazione di quanto disposto dal comma 6 del predetto art. 14. L'erogazione dei premi connessi alla produttività è quindi inscindibilmente legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati, e ciò consente, come richiesto dalle recenti norme più volte richiamate, di collegare la spesa di risorse pubbliche esclusivamente laddove si realizzino i presupposti di riconoscimento premiale, così che la spesa sostenuta sia effettivamente e concretamente conseguente ad utilità marginali prodotte dal personale a seguito di conclusione, previa verifica finale, del sistema di programmazione/pianificazione adottato, in ragione del noto trinomio: risultati conseguiti > utilità prodotta > spesa sostenuta (a titolo di premialità).

Con la sottoscrizione del presente CCI l'Amministrazione intende promuovere la realizzazione di obiettivi di mandato esplicitati all'interno del DUP - sezione operativa di cui i Progetti Performance 2021 rappresentano la modalità di realizzazione.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili : Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Palagano, 15.12.2021

Il Dirigente del Settore  
Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane  
dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico  
Dott. Raffaele Guizzardi  
(F.to digitalmente)

Relativamente alla presenza delle risorse a bilancio  
Il Responsabile del Servizio Finanziario  
Comune di Palagano  
Katuscia Gualandi  
(F.to digitalmente)