

COMUNE DI PAESE
Provincia di Treviso

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto collettivo integrativo per il triennio 2019-2021 per il personale non
dirigente del comparto Funzioni locali**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto 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		Ipotesi sottoscritta in data 8 febbraio 2019 Sottoscrizione definitiva: 8 marzo 2019
Periodo temporale di vigenza		Il contratto ha validità triennale, 2019-2021, e conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto.
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale Componente: Dirigente dell'Area della gestione del territorio Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL; CISL-FP; UIL-FPL; CSA RAL. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL-FP; UIL-FPL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Il presente CCI disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del CCNL del comparto funzioni locali del 21.5.2018.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 22/02/2019
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	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	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì, il piano è adottato annualmente. L'ultimo è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 94 del 20/6/2018
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 10, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013? Con deliberazione della Giunta comunale n. 3 del 24/1/2018 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? All'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013? Sì, secondo quanto ora previsto dal D.Lgs. n. 33/2013
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La Relazione sulla performance 2018 è in corso di predisposizione. In data 12/6/2018 il Nucleo di valutazione ha validato la Relazione sulla performance dell'anno 2017		
Eventuali osservazioni		

1.2 - 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)

L'art. 8, comma 1, del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2016-2018, sottoscritto in data 21.05.2018, prevede che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 e che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.

La presente ipotesi di contratto integrativo si riferisce alla sola parte normativa della contrattazione che definisce pertanto le regole generali appositamente demandate alla contrattazione integrativa.

La parte datoriale ha agito secondo gli indirizzi dettati dalla Giunta comunale con deliberazione n. 11 in data 30/01/2019.

Le parti hanno sottoscritto l'ipotesi di CCI per il triennio 2019-2021 avendo riguardo, con riferimento alle varie indennità ivi disciplinate, a mantenere valori, di norma, molto vicini a quelli delle corrispondenti indennità disciplinate nel precedente CCDI per il triennio 2016-2018, in modo tale da non erodere eccessivamente le somme che resteranno poi a disposizione per i premi correlati alla performance individuale e organizzativa.

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Si elencano, di seguito, le materie elencate dal suddetto art. 7, comma 4 del CCNL 21.5.2018, indicando il riferimento all'art. del CCI in esame, e sintetizzando su ciascuna quanto stabilito tra le parti:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo. **Art. 8 del CCI:** Le parti definiscono i seguenti criteri di ripartizione e destinazione delle risorse che annualmente si renderanno disponibili:

- *corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, anche in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;*
- *riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane presenti;*
- *necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti;*
- *rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;*
- *attribuzione selettiva di una quota non superiore al 40 % delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale, al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;*
- *attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 60% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale, al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.*

Inoltre le parti concordano sull'applicazione dei seguenti principi fondamentali: i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa (performance) sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo; le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance; la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione; la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale; il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. **Art. 9 del CCI:** *Viene concordato che alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, secondo il sistema di valutazione dell'ente, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale, nonché dell'applicazione di specifico indice in base alla categoria.* **Art. 10 del CCI:** *Sono stabiliti i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa: le risorse, vanno suddivise in budget, definiti in base al numero dei dipendenti*

assegnati a ciascuna posizione organizzativa; ciascun budget è ripartito fra i relativi dipendenti, sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi definiti nel piano della performance e certificato dall'organo competente, ponderata con i coefficienti di categoria, dell'eventuale tempo parziale e dei giorni di effettiva presenza nell'anno; eventuali risparmi andranno ad incrementare la quota di risorse della performance individuale. **Art. 11 del CCI:** Stabilisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale. Concorrono tutti i dipendenti dell'ente, sulla base delle risultanze della valutazione annuale purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente; la premialità individuale è regolata dalla correlazione tra fasce di valutazione e percentuali di premio definite dal sistema di valutazione dell'ente, dall'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale, l'applicazione dell'indice per categoria. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo indeterminato, a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro, che nel corso dell'anno non abbia prestato almeno 60 giorni di servizio effettivo. Nell'articolo viene indicata la formula che consente l'individuazione della quota da destinare alla maggiorazione del premio individuale, nonché la quota massima di dipendenti cui attribuire detta maggiorazione, come stabilito all'art. 69 del CCNL del 21.5.2018.

- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche. **Art. 13 del CCI:** I criteri fondamentali sono così sintetizzati: per concorrere alla progressione economica è necessario aver maturato almeno tre anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita e aver ottenuto una valutazione annuale della performance individuale mai inferiore a 24/30; le progressioni sono attribuite al personale che ha conseguito le valutazioni più alte nell'ultimo triennio; in sede di accordo annuale sarà definita la quota di risorse da destinare alle progressioni e la ripartizione tra le categorie.; ai fini dell'attribuzione della progressione economica sarà formata una graduatoria per ciascuna categoria di inquadramento, cat. B, C, D, in base alla somma dei punteggi conseguiti nella valutazione della performance individuale nel triennio e saranno attribuite, per ciascuna categoria stessa, progressioni nei limiti delle risorse a tal fine destinate; valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto con effetto dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione. **Art. 15 del CCI:** L'indennità è correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro. E' riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, esposte a rischi o implicanti il maneggio di valori. Ai fini della determinazione della misura dell'indennità giornaliera, entro i limiti minimi e massimi di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.5.2018, vengono individuati dei fattori, con relativi pesi. L'indennità è determinata applicando la tabella, indicata nell'articolo, che distribuisce in fasce la somma dei pesi ottenuta in base alle attività svolte da ciascun dipendente.
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione. **Art. 16 del CCI:** Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari a € 7,50. La prestazione in servizio esterno si intende 'ordinaria e continuativa' quando copre almeno i 2/3 dell'orario di lavoro giornaliero.
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1. **Art. 17 del CCI:** Trattasi dell'indennità correlata alle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro. Le posizioni sono individuate dall'ente in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro e l'organizzazione degli uffici e dei servizi. Nell'articolo sono individuate le fattispecie, con relativa pesatura, alle quali i dirigenti devono fare riferimento ai fini dell'individuazione delle posizioni di lavoro. L'indennità massima attribuibile è stabilita in € 2.500,00 annui lordi; il valore economico di ogni singola indennità è determinato nell'atto di conferimento dell'incarico, contenente l'espressa indicazione di una delle fattispecie individuate, escludendo pertanto il cumulo di queste, tenuto conto di tutti gli incarichi che si intendono conferire, del peso di ciascun incarico e della quota delle risorse decentrate destinata allo scopo (per il triennio 2019-2021 tale quota è stabilita in € 12.000,00 massimi).

- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva. **Art. 20 del CCI:** Trattasi dei compensi da attribuire con l'utilizzo di risorse che specifiche disposizioni di legge destinano appositamente a tal fine (es: incentivi per funzioni tecniche, compensi Istat, incentivi per attività di accertamenti tributari, ecc.). *In relazione alla specificità di tali compensi, il CCI stabilisce che i criteri di ripartizione ed erogazione verranno concordati tra le parti di volta in volta in funzione della tipologia e stima dell'entità delle risorse che si renderanno disponibili nonché del personale potenzialmente coinvolto nelle attività oggetto di incentivazione.*
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo. Non è stata materia di contrattazione in quanto il CCNL ne prevede la disciplina decentrata solo qualora l'ente abbia già stanziato le risorse a tal fine.
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1. **Art. 21 del CCI:** *Le parti hanno concordato di elevare la misura dell'indennità da € 10,33 a € 12,00 per 12 ore al giorno.*
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa. **Art. 12 del CCI:** *Il comma 5 dell'articolo stabilisce che la retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa che percepiscono compensi accessori previsti da specifiche disposizioni di legge, viene ridotta in misura percentuale in base a tre scaglioni, da un minimo del 5% a un massimo del 20%.*
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile. **Art. 21 del CCI:** *Nel caso lo richiedano particolari esigenze organizzative o in situazioni di carenza di personale da porre in rotazione nei turni di reperibilità, è possibile aumentare fino a 8 il numero delle volte in cui il singolo dipendente può essere messo in reperibilità nel corso di un mese.*
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese. **Art. 22 del CCI:** *Le parti danno atto che nell'ente non sussistono esigenze organizzative da rendere necessario l'orario di lavoro su turni.*
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro. **Art. 23 del CCI:** *La parte pubblica si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi. La parte sindacale si impegna a individuare, e conseguentemente comunicare al datore di lavoro, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvederne alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.*
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2. **Art. 24 del CCI:** *Le parti prendono atto che non è necessaria l'elevazione del contingente di rapporti di lavoro a tempo parziale.*
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000. Non è stata materia di contrattazione in quanto nell'ente non è istituita la banca delle ore.
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. **Art. 25 del CCI:** *Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria sia rispetto all'orario di ingresso che all'orario di uscita in anticipo o in posticipo rispetto all'orario base. Qualora dall'applicazione del comma precedente derivi un debito orario in quanto la flessibilità non è stata recuperata in giornata, detto debito deve essere recuperato nell'ambito del mese in cui è maturato. Al personale che esprima particolari esigenze, inoltre, potrà essere concessa una diversa articolazione dell'orario di lavoro ai fini di una migliore conciliazione dei tempi di vita lavorativa/vita familiare.*
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2. Non è stata materia di contrattazione in quanto nell'ente non è presente la fattispecie.
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2. **Art. 26 del CCI:** *Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale*

semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. 66/2003

- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000. Art. 27 del CCI: Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue.
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi. Art. 28 del CCI: Data la rilevante frequenza con cui intervengono innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, che a loro volta comportano riflessi sia sulla qualità attesa della prestazione lavorativa che sulla professionalità richiesta, le parti ritengono opportuno stabilire che la materia sia specifico oggetto di confronto in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato.
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67. Non è stata materia di contrattazione in quanto non presente la necessità.
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa. Art. 12 del CCI: Il comma 3 dell'articolo stabilisce: La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali: istituzione di più fasce di valutazione; erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione; differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo. Art. 19 del CCI: L'indennità di funzione può essere riconosciuta al personale della polizia locale, inquadrato nella categoria C, che svolge funzioni di coordinamento sulla base di un formale provvedimento di incarico, adeguatamente motivato. Per le modalità di calcolo e di liquidazione si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 17 del presente CCI, in merito all'analogia indennità per specifiche responsabilità, stabilendo che il coefficiente sia pari a 0,80.
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni. Non è stata materia di contrattazione non sussistendo, nell'ente, la fattispecie.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto di riferimento determina l'abrogazione implicita del CCDI 2016-2018.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Il decreto legislativo n. 150/2009 stabilisce che le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera; è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del decreto stesso.

Il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 207 del 10 dicembre 2007, è stato successivamente modificato, in particolare, con l'introduzione, con deliberazione della Giunta comunale n. 102 in data 27 giugno 2011, dei Capi X e XI al fine

di dare attuazione alle disposizioni del decreto legislativo n. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Con la deliberazione della Giunta comunale n. 121 in data 1 agosto 2011, è stato approvato il "Sistema di valutazione della performance individuale dei dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti", da ultimo modificato, con deliberazione n. 55 in data 18 aprile 2018, a seguito delle modifiche apportate al citato decreto legislativo n. 150/2009, dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

Di seguito si illustrano i criteri salienti per la corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa, disciplinati nel presente CCI, attestandone la coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al succitato decreto legislativo n. 150/2009:

Art. 8 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse

1. *Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 7 secondo i seguenti criteri:*

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) attribuzione selettiva di una quota non superiore al 40 % delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale, al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
- f) attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 60% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale, al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.

2. *Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:*

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa (performance) sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) (...);
- d) *la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;*
- e) *il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.*

Art. 9 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. *Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, della correlazione tra fasce di valutazione e percentuali di premio definite dal sistema di valutazione dell'ente, (...).*

Art. 10 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa

1. (...).
2. (...).
3. Ciascun budget è ripartito fra i relativi dipendenti, sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi definiti nel piano della performance e certificato dall'organo competente, ponderata con i coefficienti di categoria, dell'eventuale tempo parziale e dei giorni di effettiva presenza nell'anno.

Art. 11 - Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

1. *Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.*
2. *La quota individuale di premio collegata alla performance è regolata dalla correlazione tra fasce di valutazione e percentuali di premio definite dal sistema di valutazione dell'ente.*

3. (...).
4. (...).
5. (...).
6. (...).
7. La maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, è riconosciuta ai dipendenti che conseguano annualmente le valutazioni più elevate. La quota massima di personale a cui tale maggiorazione è attribuita, per ciascuna categoria, è la seguente:
categoria B: n. 2 dipendenti;
categoria C: n. 2 dipendenti;
categoria D: n. 1 dipendente.
A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente; in caso di ulteriore parità di punteggio la maggiorazione è riconosciuta al dipendente con maggiore anzianità di servizio.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

L'art. 23, comma 2 del del DLgs 150/2009 dispone che le "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."

Il Contratto Integrativo di riferimento stabilisce, all'art. 13, i seguenti criteri che assicurano la selettività delle progressioni economiche:

- è necessario aver maturato almeno tre anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita;
- aver ottenuto una valutazione annuale della performance individuale mai inferiore a 24/30;
- le progressioni economiche sono attribuite al personale che ha conseguito le valutazioni più alte, secondo il vigente sistema di valutazione della performance individuale, nell'ultimo triennio;
- in sede di accordo annuale sarà definita la quota di risorse su base annua da destinare alle progressioni stesse e la ripartizione tra le categorie. Ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale sarà formata una graduatoria per ciascuna categoria di inquadramento, cat. B, C, D, in base alla somma dei punteggi conseguiti nella valutazione della performance individuale nel triennio e saranno attribuite, per ciascuna categoria stessa, progressioni nei limiti delle risorse a tal fine destinate;
- in caso di parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica in godimento e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
- il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto con effetto dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

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

Il presente "contratto integrativo normativo" rappresenta il necessario e puntuale collegamento con gli strumenti di programmazione rappresentati dal DUP e dal Piano esecutivo di gestione – Piano della performance.

L'art. 58 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, definisce come segue il ciclo di gestione della performance:

Art. 58 – Ciclo di gestione della performance

1. *Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 56, l'amministrazione sviluppa, in coerenza con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.*
2. *Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:*

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori precisi e/o quali-quantitativi;*
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse del piano esecutivo di gestione;*
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;*
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;*
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;*
- f) rendicontazione dei risultati al Sindaco, alla Giunta, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.*

Con la sottoscrizione del presente CCI le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, sono impegnate secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, al raggiungimento dell'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Il presente contratto integrativo è un “contratto integrativo normativo” per il triennio 2019-2021 che definisce, oltre agli istituti non aventi carattere economico, principi e criteri generali di utilizzo delle risorse per le premialità e per le indennità previste dalle leggi e dai vigenti CCNL del comparto Regioni-Autonomie locali. Il contratto non prevede l'annuale programmazione economica delle risorse, oggetto di separato accordo.

Avendo contenuto esclusivamente normativo, il presente contratto non ha effetti economici diretti sui costi del personale e, pertanto, la relazione Tecnico-finanziaria non viene compilata.

Il presente contratto non regola istituti i cui effetti economici, in termini di costi del personale, trovano contabilizzazione e proposta di certificazione all'esterno dei fondi per la contrattazione integrativa

Paese, 8 marzo 2019

Il funzionario delegato al servizio personale

f.to Roberta Pestrin