



COMUNE DI SARCEDO

PROVINCIA DI VICENZA

C.F./P. Iva 00266420249 – Municipio: 36030 – Via Roma, 17 – tel. 0445/18506907 fax 0445/88 51.25
e-mail info@comune.sarcedo.vi.it; sarcedo.vi@cert.ip-veneto.net; web: www.comune.sarcedo.vi.it

Sarcedo, 09.01.2020

RELAZIONE ILLUSTRATIVA contratto decentrato integrativo anno 2019

Premesso che:

- l'art. 8 del CCNL del 21-05-2018 del personale non dirigente del comparto delle Regioni e delle AA.LL. richiede una relazione illustrativa e una relazione tecnico finanziaria da inviare al revisore dei conti assieme all'ipotesi di contratto collettivo decentrato;
- l'art. 40, comma 3-sexies, del d.lgs. n. 165/2001 (come anche modificato con l'art. 54 del decreto legislativo n. 150 del 2009) prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica e che tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.

Vista la Circolare 19-07-2012 n. 25 del Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico, ad oggetto: "Schemi di Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi (articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)" la quale – sostanzialmente – stabilisce un contenuto minimo ed obbligatorio della relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi;

Vista la determinazione Area Finanziaria n. 73/2019 ad oggetto: "Ricognizione e determinazione del tetto del salario accessorio anno 2016 e costituzione fondo anno 2019";

Esaminata l'ipotesi di accordo del 18.12.2019 e l'accordo sottoscritto il 30.12.2019;

Si rende di seguito la relazione illustrativa contratto decentrato integrativo anno 2019

MODULO 1: ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE

Data di sottoscrizione contratt	30.12.2019
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019
Composizione delle delegazioni trattanti	<p>PARTE PUBBLICA (DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 77 DEL 24-05-2019)</p> <ul style="list-style-type: none">• Segretario Comunale• Responsabile pro tempore area Finanziaria <p>PARTE SINDACALE:</p> <p>RR.SS.UU.</p> <ul style="list-style-type: none">• CROCE Antonio• MAINO SILVIA• NICO LUCIANA SANTA• THIELLA MARIA PIA <p>ORGANIZZAZIONI SINDACALI AMMESSE ALLA CONTRATTAZIONE:</p> <ul style="list-style-type: none">• C.I.S.L.-F.P.S.• C.G.I.L.-FUNZIONE PUBBLICA• U.I.L.-F.P.L.• DI.C.C.A.P. – S.U.L.P.M.• C.S.A. <p>ORGANIZZAZIONI SINDACALI FIRMATARIE:</p> <ul style="list-style-type: none">• C.G.I.L.• U.I.L.
Soggetti destinatari	Personale dipendente del Comune di Sarcedo.
Materie trattate dal contratto integrativo	<ul style="list-style-type: none">• Utilizzo risorse decentrate anno 2019

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo alla Relazione illustrativa	Parere del Revisore 19.12.2019
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso d'inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009.
		Obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009: in aggiornamento ed attuato ove e per quanto di competenza.
		La relazione della performance non è stata validata dall'O.I.V. ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs n. 150/2009 (trattasi di adempimento non direttamente applicabile agli enti locali, ex art. 16 del d.lgs. n. 150/2009). Cfr. note sotto.
<p>Note:</p> <ul style="list-style-type: none"> O.I.V. non costituito. Si richiama qui la delibera CIVIT n. 121/2010 ""Osservazioni in ordine al documento avente ad oggetto "L'applicazione del Decreto legislativo n. 150/2009 negli Enti Locali: le Linee guida dell'ANCI in materia di Ciclo della Performance"", in base alla quale (secondo il disposto del Profilo n. 6) considerato che l'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009 non trova applicazione ai Comuni (stante il mancato rinvio disposto dall'articolo 16, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2009 medesimo) la Commissione ritiene che rientri nella discrezionalità del singolo Comune la scelta di costituire o meno l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.). E' attivo il nucleo di valutazione in composizione monocratica. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 30-05-2011, il Regolamento sull'ordinamento dei servizi e degli uffici è stato adeguato anche al d.lgs. n. 150/2009. 		

MODULO 2: ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

A) ILLUSTRAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO ANNO 2019

Nel contratto collettivo decentrato anno 2019 sono stati confermati gli istituti riportati dal contratto collettivo integrativo per il triennio 2019-2021 sottoscritto in data 19.06.2019, alcuni solo per la destinazione delle risorse mentre per altri sono state disciplinate anche le modalità di utilizzo:

- indennità di rischio (art. 70 bis del CCNL 21/05/2018);
- indennità di specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 2 CCNL 21/05/2018);
- reperibilità (art.24 CCNL 21/05/2018);
- lavoro straordinario anno 2019 (art. 14 CCNL 1/4/1999 integrato dall'art. 38 del CCNL 14/9/2000);
- utilizzo di risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane
- risorse per specifiche disposizioni di legge, indennità per compensare l'esercizio di compiti che comportano una particolare responsabilità (art. 36 comma , lett. F – art. 17, c.2,lett.f) CCNL 1/4/1999)
- indennità giornaliera di maneggio valori (art. 70 bis del CCNL 21/05/2018)
- risorse per specifiche disposizioni di legge, art. 15, comma 1, lett. K) ed art. 17 comma 2, lett. g), del CCNL 01.04.1999: I.C.I. (art. 59, comma1, lett. p) d.Lgs. n. 446/1997; art. 3, comma 57, della L. n. 662/1996; art. 8, comma1, del CCNL del 05.10.2001; art. 18 Regolamento comunale ICI;
- indennità di disagio (art.70 bis del CCNL 21/05/2018);

Si ritiene che – nell'accordo citato, ed in esame – non siano state trattate materie espressamente escluse dalla contrattazione collettiva, ai sensi dell'art. 40, comma 1, del D.Lgs. 165/2001.

B) MODALITÀ DI UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

Le risorse decentrate **STABILI** quantificate in € 77.773,75 ed utilizzate per il trattamento economico dei dipendenti in servizio, relativamente agli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e continuità nel tempo, sono di seguito riportate con riferimento all'anno 2019 in via presuntiva:

- **indennità di rischio (art. 70 bis del CCNL 21/05/2018) € 1.500,00** indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.01.2004, è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio ed è quantificata in complessivi € 30,00 mensili in proporzione (art.41 del CCNL del 22.01.2004) e compete solo per il periodo di effettiva esposizione.
Sono individuate le seguenti figure:
 - a) operai
 - b) addetti alle pulizie
- **indennità di comparto (art. 33 del CCNL 22/01/2004, art. 68 comma 1 CCNL 21/05/2018) € 9.666,24** corrisposta ai sensi del citato articolo; L'indennità di comparto ha natura fissa e ricorrente e viene corrisposta a tutti i dipendenti in servizio;

- indennità di specifiche responsabilità (Art. 70 quinquies comma 2, CCNL 21/05/2018) €1.200,00:
Si propone l'erogazione dell'indennità nell'importo di € 300,00 lordi annui alle seguenti figure:
 - a) n. 2 dipendenti addetti a ufficio stato civile, anagrafe ed elettorale
 - b) n. 1 dipendente messo comunale con funzioni di ufficiale giudiziario
 - c) n. 1 dipendente addetto ai servizi di protezione civile
- progressioni economiche orizzontali (ART 68 comma 2 lett.i) CCNL 21/05/2018) € 42.272,22 e comprende:
 - € 5.157,66 per la 1° progressione, dal 01.06.1999;
 - € 2.210,48 per la 2° progressione, dal 01.01.2001;
 - € 252,67 per oneri da classificazione CCNL 1999;
 - € 4.309,19 per la 3° progressione, dal 01.01.2003;
 - € 452,06 per la 4° progressione, dal 01.01.2004;
 - € 9.436,56 per la 5° progressione, dal 01.01.2007;
 - € 2.700,54 per la 6° progressione, dal 01.01.2009;
 - € 5.508,72 per la 7° progressione, dal 01.01.2010
 - € 3.927,10 per la 8° progressione dal 31.12.2015;
 - € 8.317,24 progressioni per nuovi assunti e aumento contrattuale;

▪ compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi € 23.826,33

Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile, delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.

Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti:

- indennità condizioni di lavoro (lett. c comma 2 art. 68 e del CCNL);
- indennità di turno, trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale (lett. d comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- compensi per specifiche responsabilità (lett. e comma 2 art. 68 del CCNL);
- compensi previsti da disposizioni di legge (lett. g comma 2 art. 68 del CCNL);
- compensi ai messi notificatori (lett. h comma 2 art. 68 del CCNL)
- progressioni economiche (lett. i comma 2 art. 68 del CCNL)

Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Quanto residua dopo il riparto delle indennità di cui sopra, salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.

Di tale quota il 40% è destinato al finanziamento della performance individuale e il rimanente 60% è destinato al finanziamento della performance organizzativa.

Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota pari al 30% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL.

L'eventuale quota del 30% prevista dal comma 6 è ricompresa nella quota del 40% di cui al comma 5.

Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono a finanziare la maggiorazione prevista all'articolo 8, comma 8.

Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.

Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), salvo conguagli a consuntivo, oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance.

Le risorse finalizzate a premiare la performance organizzativa e individuale sono ripartite tra i settori dell'ente al fine di definire dei "budget" per ciascuna area.

Per la determinazione di tale budget si procede con il seguente meccanismo:

calcolo del numero dei Dipendenti dell'Ente al 31/12 del medesimo anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa;

suddivisione dell'intero budget per il numero complessivo dei Dipendente calcolati secondo il criterio di cui al punto a) moltiplicando l'importo derivante dal punto b) per il numero di ciascuna area.

Il budget di area per la performance organizzativa, verrà liquidato nella misura percentuale al raggiungimento degli obiettivi di PEG di ogni singola area, e suddiviso in parti uguali tra i dipendenti dell'area stessa. Per quanto riguarda le aree articolate in più uffici, come evidenziati nel piano della performance, con il medesimo meccanismo si potrà effettuare una ulteriore suddivisione, in relazione ai risultati di ciascun ufficio e al personale ad esso afferente.

L'erogazione degli incentivi per la performance individuale può essere svolta solo dopo l'attuazione del processo di valutazione, in base al quale ogni responsabile di area procede a valutare il proprio personale, utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale allegata.

Al dipendente che ha ottenuto una valutazione inferiore a 60% del valore complessivo non viene erogato alcun incentivo individuale.

Per calcolare l'incentivo individuale, viene effettuata la somma dei punteggi attribuiti ai dipendenti e si divide la somma a disposizione per l'area per tale somma. Si ottiene così un valore-punto di performance che verrà poi moltiplicato per il punteggio ottenuto dal singolo dipendente.

Come premio di performance, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite degli incentivi individuali attribuiti al personale valutato più positivamente per ogni area. La maggiorazione di cui al comma trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale eventualmente integrata dalle economie di cui all'articolo 5, comma 7. Laddove tale quota risulti incapiante, il relativo finanziamento grava sulla quota di risorse assegnata alla performance organizzativa.

La maggiorazione viene attribuita al 10% (con arrotondamento aritmetico) dei Dipendenti dell'Ente.

I Dipendenti soggetti alla maggiorazione si individuano secondo il seguente criterio:

La valutazione viene effettuata sulle schede previste dal sistema permanente di valutazione vigente, limitatamente alla parte di esse che riguarda la performance individuale.

Con la finalità di tendere all'omogeneizzazione delle valutazioni effettuate dai diversi Responsabili valutatori, si individuerà la media delle valutazioni effettuate da ciascun Responsabile per tutto il personale del proprio settore. Nel calcolo della media non saranno conteggiati il 10% dei lavoratori con la più alta valutazione ed il 10% dei lavoratori con la valutazione inferiore. Successivamente il punteggio riportato dai lavoratori dipendenti dei settori la cui media è inferiore a quella del settore con la media più elevata verrà aumentato d'ufficio di una percentuale pari allo scarto della media del settore di inquadramento rispetto al settore con la media più elevata.

Il punteggio che viene attribuito al singolo lavoratore è ottenuto moltiplicando il punteggio ottenuto (come sopra rettificato) per il peso "75", riparametrando il valore risultante con il punteggio massimo ottenuto.

La formula per l'attribuzione del punteggio è la seguente:

$$\text{Punti valutazione del dipendente} \times \text{peso del fattore valutazione}$$

$$\text{valore massimo di valutazione conseguito}$$

In caso di parità la maggiorazione viene suddivisa in parti uguali.

Sulla sola quota relativa alla performance organizzativa, in caso di erogazione di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, verrà applicata l'eventuale redistribuzione. Sarà calcolata la quota media pro-capite di produttività dell'area interessata e nel caso in cui l'incentivo in questione sia il doppio di tale quota, la somma erogata sarà pari al 50%; se la quota è pari al 150% della produttività media pro-capite verrà erogato solo il 25% di produttività. Oltre tale soglia non si procederà alla liquidazione. Le quote rimanenti verranno redistribuite nell'area di competenza.

- **reperibilità € 3.100,00 (art. 24 CCNL 21/05/2018) In considerazione del fatto che è necessario contemperare:**
 - l'esigenza dell'Amministrazione di far fronte ai bisogni della cittadinanza aventi carattere di urgenza e improrogabilità;
 - il diritto dei lavoratori ad essere adeguatamente compensati e a veder riconosciuto un corretto bilanciamento tra i tempi di vita e i tempi di lavoro,si istituisce il servizio di reperibilità, così come previsto dall'articolo 24 del C.C.N.L. 21/05/2018, che sarà attivo: dalla fine del turno lavorativo (dal lunedì al giovedì dalle ore 17,00, il venerdì dalle ore 12,00) fino alle ore 21,00; il sabato, la domenica e i festivi infrasettimanali dalle ore 8,30 alle ore 20,30 per tutti i componenti della squadra operai a rotazione ed uno alla volta per interventi non programmabili ed improrogabili nelle aree di intervento individuate dall'Ente. Per effettuare tale servizio verrà messo a disposizione del dipendente in pronta reperibilità un telefono cellulare. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il luogo di intervento nell'arco di trenta minuti. La retribuzione è prevista dall'articolo 24 del CCNL 21/05/2018. La pronta reperibilità dà diritto ad un giorno di riposo compensativo da fruire entro 15 giorni.
- **Indennità giornaliera di maneggio valori (Art. 70 bis, comma 1 lett.c) CCNL 21/05/2018) € 750,00**

Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

Valori trattati	Indennità
Importi maneggiati annualmente	€/giorno
Fino a € 500,00	0
da € 500,01 a € 3.000,00	1,00
Oltre € 3.001,01	1,20

L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del Titolare di PO, sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

Al fine di consentire il riconoscimento, ovvero l'esclusione dell'indennità di maneggio valori, rientrano nella nozione di "valori" non solo il denaro contante, ma anche quegli altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque a un determinato valore monetario: buoni pasto; buoni benzina, voucher. Sono per contro esclusi dalla predetta nozione i pagamenti effettuati tramite strumenti elettronici (sistema Pos, carte di credito o bancomat), oppure attraverso sportelli telematici.

L'indennità giornaliera maturata viene erogata, a consuntivo e su attestazione del competente Responsabile di PO, secondo la fascia di appartenenza del dipendente addetto al maneggio valori e limitatamente e ai giorni di effettivo e diretto maneggio dei valori.

L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Titolare di PO in base alla effettiva prestazione del servizio.

- Indennità di disagio (art. 70- bis CCNL 21/05/2018) € 200,00
Si propone l'erogazione dell'indennità come quota annuale di disagio per il personale comandato presso altri enti.

Le risorse decentrate **VARIABILI** quantificate in € 21.275,12 relativamente agli istituti contrattuali aventi carattere di variabilità e occasionalità nel tempo, sono di seguito riportate con riferimento all'anno 2019.

- Compensi D.Lgs. 50/2016 non soggetto al limite del fondo € 14.013,11, finanzia la progettazione interna LL.PP. e progettazioni urbanistiche non soggette al limite;
- Art. 1, comma 1091, L. 145 del 30.12.2018 incentivi gestioni entrate, ai fini dell'erogazione nell'anno 2019 dovranno essere emessi almeno 250 avvisi di accertamento (risorse variabili non soggette ai limiti) Euro 3.146,61
- art. 17, comma 2, lett. g) del ccnl del 01.04.1999: I.C.I. (art. 59, comma 1, lett. p), d.lgs. n. 446/1997; art. 3, comma 57, della L. n. 662/1996; art. 8, comma 1, del CCNL del 05.10.2001; art. 18 Regolamento comunale I.C.I.; € 262,01
Relativamente all'attività legata al contrasto all'evasione dell'imposta comunale sugli immobili, ai sensi Regolamento per l'applicazione dell'imposta comunale sugli immobili, viene stanziata una somma derivante dall'attività di controllo destinata complessivamente al personale addetto alle attività di controllo.
- Euro 3.500,00 ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018 per il finanziamento dei premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance individuale e collettiva sulla base dei progetti (compreso progetto pronta disponibilità), definiti nel Peg/ piano delle performance approvato con delibera di G.C. n. 2 del 09.01.2019 ;

C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Non si rilevano effetti abrogativi impliciti.

D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITÀ.

Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile, delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.

Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti:

- indennità condizioni di lavoro (lett. c comma 2 art. 68 e del CCNL);
- indennità di turno, trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale (lett. d comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- compensi per specifiche responsabilità (lett. e comma 2 art. 68 del CCNL);
- compensi previsti da disposizioni di legge (lett. g comma 2 art. 68 del CCNL);
- compensi ai messi notificatori (lett. h comma 2 art. 68 del CCNL)
- progressioni economiche (lett. i comma 2 art. 68 del CCNL)

Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Quanto residua dopo il riparto delle indennità di cui sopra, salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.

Di tale quota il 40% è destinato al finanziamento della performance individuale e il rimanente 60% è destinato al finanziamento della performance organizzativa.

Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota pari al 30% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL.

L'eventuale quota del 30% prevista dal comma 6 è ricompresa nella quota del 40% di cui al comma 5.

Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono a finanziare la maggiorazione prevista all'articolo 8, comma 8.

Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.

Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), salvo conguagli a consuntivo, oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance.

Le risorse finalizzate a premiare la performance organizzativa e individuale sono ripartite tra i settori dell'ente al fine di definire del "budget" per ciascuna area.

Per la determinazione di tale budget si procede con il seguente meccanismo:

calcolo del numero dei Dipendenti dell'Ente al 31/12 del medesimo anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa;

suddivisione dell'intero budget per il numero complessivo dei Dipendente calcolati secondo il criterio di cui al punto a) moltiplicando l'importo derivante dal punto b) per il numero di ciascuna area.

Il budget di area per la performance organizzativa, verrà liquidato nella misura percentuale al raggiungimento degli obiettivi di PEG di ogni singola area, e suddiviso in parti uguali tra i dipendenti dell'area stessa. Per quanto riguarda le aree articolate in più uffici, come evidenziati nel piano della performance, con il medesimo meccanismo si potrà effettuare una ulteriore suddivisione, in relazione ai risultati di ciascun ufficio e al personale ad esso afferente.

L'erogazione degli incentivi per la performance individuale può essere svolta solo dopo l'attuazione del processo di valutazione, in base al quale ogni responsabile di area procede a valutare il proprio personale, utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale allegata.

Al dipendente che ha ottenuto una valutazione inferiore a 60% del valore complessivo non viene erogato alcun incentivo individuale.

Per calcolare l'incentivo individuale, viene effettuata la somma dei punteggi attribuiti ai dipendenti e si divide la somma a disposizione per l'area per tale somma. Si ottiene così un valore-punto di performance che verrà poi moltiplicato per il punteggio ottenuto dal singolo dipendente.

Come premio di performance, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite degli incentivi individuali attribuiti al personale valutato più positivamente per ogni area. La maggiorazione di cui al comma trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale eventualmente integrata dalle economie di cui all'articolo 5, comma 7. Laddove tale quota risulti incapiante, il relativo finanziamento grava sulla quota di risorse assegnata alla performance organizzativa.

La maggiorazione viene attribuita al 10% (con arrotondamento aritmetico) dei Dipendenti dell'Ente.

I Dipendenti soggetti alla maggiorazione si individuano secondo il seguente criterio:

La valutazione viene effettuata sulle schede previste dal sistema permanente di valutazione vigente, limitatamente alla parte di esse che riguarda la performance individuale.

Con la finalità di tendere all'omogeneizzazione delle valutazioni effettuate dai diversi Responsabili valutatori, si individuerà la media delle valutazioni effettuate da ciascun Responsabile per tutto il personale del proprio settore. Nel calcolo della media non saranno conteggiati il 10% dei lavoratori con la più alta valutazione ed il 10% dei lavoratori con la valutazione inferiore. Successivamente il punteggio riportato dai lavoratori dipendenti dei settori la cui media è inferiore a quella del settore con la media più elevata verrà aumentato d'ufficio di una percentuale pari allo scarto della media del settore di inquadramento rispetto al settore con la media più elevata.

Il punteggio che viene attribuito al singolo lavoratore è ottenuto moltiplicando il punteggio ottenuto (come sopra rettificato) per il peso "75", riparametrando il valore risultante con il punteggio massimo ottenuto.

La formula per l'attribuzione del punteggio è la seguente:

$$\text{Punti valutazione del dipendente} \times \text{peso del fattore valutazione}$$

$$\text{valore massimo di valutazione conseguito}$$

In caso di parità la maggiorazione viene suddivisa in parti uguali.

Sulla sola quota relativa alla performance organizzativa, in caso di erogazione di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, verrà applicata l'eventuale redistribuzione. Sarà calcolata la quota media pro-capite di produttività dell'area interessata e nel caso in cui l'incentivo in questione sia il doppio di tale quota, la somma erogata sarà pari al 50%; se la quota è pari al 150% della produttività media pro-capite verrà erogato solo il 25% di produttività. Oltre tale soglia non si procederà alla liquidazione. Le quote rimanenti verranno redistribuite nell'area di competenza.

E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE SULLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITÀ DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Per l'anno 2019 non sono previste progressioni.

F) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO IN RELAZIONE AGLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE

Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile, delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.

Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti:

- indennità condizioni di lavoro (lett. c comma 2 art. 68 e del CCNL);
- indennità di turno, trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale (lett. d comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- compensi per specifiche responsabilità (lett. e comma 2 art. 68 del CCNL);
- compensi previsti da disposizioni di legge (lett. g comma 2 art. 68 del CCNL);
- compensi ai messi notificatori (lett. h comma 2 art. 68 del CCNL)
- progressioni economiche (lett. i comma 2 art. 68 del CCNL)

Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Quanto residua dopo il riparto delle indennità di cui sopra, salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.

Di tale quota il 40% è destinato al finanziamento della performance individuale e il rimanente 60% è destinato al finanziamento della performance organizzativa.

Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota pari al 30% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL.

L'eventuale quota del 30% prevista dal comma 6 è ricompresa nella quota del 40% di cui al comma 5.

Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangono anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono a finanziare la maggiorazione prevista all'articolo 8, comma 8.

Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.

Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), salvo conguagli a consuntivo, oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance.

Le risorse finalizzate a premiare la performance organizzativa e individuale sono ripartite tra i settori dell'ente al fine di definire dei "budget" per ciascuna area.

Per la determinazione di tale budget si procede con il seguente meccanismo:

calcolo del numero dei Dipendenti dell'Ente al 31/12 del medesimo anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa;

suddivisione dell'intero budget per il numero complessivo dei Dipendenti calcolati secondo il criterio di cui al punto a) moltiplicando l'importo derivante dal punto b) per il numero di ciascuna area.

Il budget di area per la performance organizzativa, verrà liquidato nella misura percentuale al raggiungimento degli obiettivi di PEG di ogni singola area, e suddiviso in parti uguali tra i dipendenti dell'area stessa. Per quanto riguarda le aree articolate in più uffici, come evidenziati nel piano della performance, con il medesimo meccanismo si potrà effettuare una ulteriore suddivisione, in relazione ai risultati di ciascun ufficio e al personale ad esso afferente.

L'erogazione degli incentivi per la performance individuale può essere svolta solo dopo l'attuazione del processo di valutazione, in base al quale ogni responsabile di area procede a valutare il proprio personale, utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale allegata.

Al dipendente che ha ottenuto una valutazione inferiore a 60% del valore complessivo non viene erogato alcun incentivo individuale.

Per calcolare l'incentivo individuale, viene effettuata la somma dei punteggi attribuiti ai dipendenti e si divide la somma a disposizione per l'area per tale somma. Si ottiene così un valore-punto di performance che verrà poi moltiplicato per il punteggio ottenuto dal singolo dipendente.

Come premio di performance, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite degli incentivi individuali attribuiti al personale valutato più positivamente per ogni area. La maggiorazione di cui al comma trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale eventualmente integrata dalle economie di cui all'articolo 5, comma 7. Laddove tale quota risulti incapiente, il relativo finanziamento grava sulla quota di risorse assegnata alla performance organizzativa.

La maggiorazione viene attribuita al 10% (con arrotondamento aritmetico) dei Dipendenti dell'Ente.

I Dipendenti soggetti alla maggiorazione si individuano secondo il seguente criterio:

La valutazione viene effettuata sulle schede previste dal sistema permanente di valutazione vigente, limitatamente alla parte di esse che riguarda la performance individuale.

Con la finalità di tendere all'omogeneizzazione delle valutazioni effettuate dai diversi Responsabili valutatori, si individuerà la media delle valutazioni effettuate da ciascun Responsabile per tutto il personale del proprio settore. Nel

calcolo della media non saranno conteggiati il 10% dei lavoratori con la più alta valutazione ed il 10% dei lavoratori con la valutazione inferiore. Successivamente il punteggio riportato dai lavoratori dipendenti dei settori la cui media è inferiore a quella del settore con la media più elevata verrà aumentato d'ufficio di una percentuale pari allo scarto della media del settore di inquadramento rispetto al settore con la media più elevata.

Il punteggio che viene attribuito al singolo lavoratore è ottenuto moltiplicando il punteggio ottenuto (come sopra rettificato) per il peso "75", riparametrando il valore risultante con il punteggio massimo ottenuto.

La formula per l'attribuzione del punteggio è la seguente:

$$\frac{\text{Punti valutazione del dipendente} \times \text{peso del fattore valutazione}}{\text{valore massimo di valutazione conseguito}}$$

valore massimo di valutazione conseguito

In caso di parità la maggiorazione viene suddivisa in parti uguali.

Sulla sola quota relativa alla performance organizzativa, in caso di erogazione di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, verrà applicata l'eventuale redistribuzione. Sarà calcolata la quota media pro-capite di produttività dell'area interessata e nel caso in cui l'incentivo in questione sia il doppio di tale quota, la somma erogata sarà pari al 50%; se la quota è pari al 150% della produttività media pro-capite verrà erogato solo il 25% di produttività. Oltre tale soglia non si procederà alla liquidazione. Le quote rimanenti verranno redistribuite nell'area di competenza.

G) ALTRE INFORMAZIONI RITENUTE UTILI PER LA MIGLIORE COMPrensIONE DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI:

Non risultano essere stati attivati nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti (ex art. 15, comma 5, del CCNL del 01-04-1999). Pertanto, nessuna ulteriore somma risulta essere stata stanziata a carico del bilancio ai sensi del precitato articolo 15, comma 5, del CCNL del 01-04-1999. Sono stati stanziati euro 3.500,00 ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018.

- Il Comune di Sarcedo non ha dirigenti.



Il Responsabile Area Finanziaria
Revrenna dott.ssa Monica

Revrenna Monica